



LUNDS
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

HT 2006

Arbetstidsdirektivet
och
Arbetstidslagen
En utredande studie

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Fredrik Berg

Sammanfattning

Sverige är medlem i den Europiska Unionen sedan 1995. EU utfärdar direktiv som täcker olika områden. Medlemsstaterna måste implementera direktivet i den nationella lagstiftningen. 1993 utfärdade Europeiska rådet ett direktiv som reglerade arbetstidens förläggning. Direktivet kallas för arbetstidsdirektivet. Det fullständiga namnet är: *Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden*. Direktivet skulle vara implementerat senast den 23 november 1996.

Sverige implementerade direktivet genom att göra vissa förändringar i *Arbetstidslagen* (SFS 1982:673). Kommissionen stämde Sverige 2005. De menade att Sverige inte hade implementerat direktiv 93/104/EG på ett korrekt sätt. Detta ledde till ytterligare förändringar i arbetstidslagen. Lagen, i dess omarbetade form, började gälla den 1 juli 2005. Direktiv 93/104/EG har reviderats och heter numera direktiv 2003/88/EG.

Det är inte helt självklart hur direktiv 2003/88/EG skall tolkas. EG-domstolen har i ett par domar tolkat direktiv 93/104/EG. Dessa domar har även bäring på direktiv 2003/88/EG. Domarna ger riktlinjer för hur arbetstidsdirektivet skall tillämpas i en verksamhet.

Direktiv 2003/88/EG reglerar bland annat begränsningen av veckoarbetstiden.

Arbetstidslagen är dispositiv. Detta innebär att det genom kollektivavtal är möjligt att avtala bort hela eller delar av lagen. Om detta görs måste dock de kollektivavtalsslutande parterna beakta arbetstidsdirektivets minimiregler.

Denna uppsats fokuserar i huvudsak på tillämpningen och tolkningen av arbetstidsdirektivet. Under förutsättning att ett kollektivavtal har ingåtts. Uppsatsen innehåller även en jämförelse mellan arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet.

Resultatet av arbetstidsdirektivets minimiregler är bland annat att det inte längre är möjligt att ha likadana arbetspass som förut. Det är till exempel inte möjligt att arbeta mer än 48 timmar i genomsnitt varje vecka.

Jämförelsen visar att arbetstidslagen, i vissa fall, har striktare bestämmelser än arbetstidsdirektivet.

Nyckelord: Direktiv 93/104/EG, Direktiv 2003/88/EG, Arbetstidslagen, Veckovila, Dygnsvila, Begränsning av veckoarbetstiden

Abstract

Sweden is a member of the European Union since 1995. The European Union issues directives that cover different areas. Member states must implement these directives into their national legislation. The European council issued in 1993 a directive that took action on the organization of working time, also known as the working time directive. The full name is: *Council directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time*. The directive was to be implemented in all member states due November 23rd 1996.

Sweden implemented the directive by making a few changes in the statute, *working hours act (SFS 1982:673)*. The European Commission sued the Swedish government in 2005. The Commission meant that Sweden had not implemented directive 93/104/EC satisfyingly. This led to more extensive changes in the *working hours act*. The revised statute became effective in July 1st 2005. Directive 93/104/EC has been revised and is now directive 2003/88/EC.

It is not obvious how to interpret directive 2003/88/EC. The European Court has in a few cases interpreted directive 93/104/EC. The interpretation of directive 93/104/EC also complies to directive 2003/88/EC. These cases give some guidelines in how to apply the articles in an organization.

Directive 2003/88/EC regulates, among other things, maximum weekly working time.

The *working hours act* is a non-compulsory act. This means that parts or the entire act is possible to ignore if a collective agreement replaces it's regulations. If so is done the collective agreement has to follow the minimum regulations of directive 2003/88/EC.

This paper focuses mainly on how to apply and interpret the directive if the organization has a collective agreement that replaces the *working hours act*. A comparison between directive 2003/88/EC and the *working hours act* are also made.

The result of the directive is that employees no longer are able to work as they used to do. For example no one can work more than 48 hours a week in average.

The comparison shows that the *working hours act* has in some cases stricter regulations than directive 2003/88/EC.

Keywords: Directive 93/104/EC, Directive 2003/88/EC, Working hours act, Weekly rest period, Daily rest, Maximum weekly working time

Innehållsförteckning

<i>Förkortningar/Förklaringar</i>	5
1 Inledning	6
1.1 Syfte	7
1.2 Metod	7
1.2.1 Material	7
1.3 Avgränsning	8
1.4 Disposition	8
2 Arbetstidsdirektivet	9
2.1 Bakgrund	9
2.1.1 Direktiv 89/391/EEG, "Ramdirektivet"	10
2.1.2 Direktiv 93/104/EG	11
2.1.3 Direktiv 2000/34/EG	12
2.1.4 Direktiv 2003/88/EG	12
2.2 Räckvidd och definitioner	12
2.2.1 Tillämpningsområde	13
2.2.2 Arbetstagare	14
2.2.3 Arbetstid och viloperiod	14
2.2.4 Natt och nattarbetande	14
2.2.5 Kompensationsledighet eller lämpligt skydd	15
2.3 Arbetstidsdirektivets artiklar	15
2.3.1 Artikel 3 - Dygnsvila	15
2.3.2 Artikel 5 – Veckovila	16
2.3.3 Artikel 6 – Begränsning av veckoarbetstiden	17
2.3.4 Artikel 8 - Nattarbetets längd	18
2.4 Diskussioner efter genomförandet	18
3 Arbetstidslagen	19
3.1 Bakgrund	19
3.1.1 Ds 1994:74	20
3.1.2 SOU 1995:92	21
3.1.3 Proposition 1995/96:162	21
3.1.4 SOU 1996:145	22
3.1.5 Kommissionen väcker talan	23
3.1.6 SOU 2002:58	23
3.1.7 Proposition 2003/04:180	24
3.2 Räckvidd och definitioner	25
3.2.1 Tillämpningsområde	25

3.2.2 Arbetstagare	26
3.2.3 Arbetstid och viloperiod	26
3.2.4 Natt och nattarbetande	26
3.2.5 Kompensationsledighet	27
3.3 Arbetstidslagens paragrafer	27
3.3.1 10a § - Den sammanlagda arbetstiden	27
3.3.2 13 § - Dygnsvila och nattarbetsförbud	28
3.3.3 13a § - Nattarbete	29
3.3.4 14 § - Veckovila	29
4 Slutsatser	30
4.1 Jämförelse	30
4.2 Praktisk tillämpning	31
4.2.1 Dygnsvila	31
4.2.2 Beredskap	32
4.2.3 Dygnslånga arbetspass	32
4.2.4 Arbete 11 dagar i följd	33
4.2.5 Semester och sjukfrånvaro	33
4.2.6 Undantag av viss offentlig verksamhet	34
4.3 Avslutande kommentar	34
Referenser	36
Offentligt tryck	36
Betänkanden	36
Propositioner	36
Litteratur	36
Övriga källor	37
Rättspraxis	37
EG-Domstolen	37

Bilagor

Bilaga 1: Översiktsbild av vissa artiklar från arbetstidsdirektivet

Bilaga 2: Direktiv 2003/88/EG

Bilaga 3: Utdrag ur arbetstidslagen (SFS 1982:673)

Förkortningar

ATL	Arbetstidslagen
Ds	Departementsserien
EEG	Europeiska Ekonomiska Gemenskapen
EG	Europeiska Gemenskapen
EG-domstolen	Europeiska Gemenskapens Domstol
EGT	Europeiska Gemenskapens Tidning
EU	Europeiska Unionen
Knas	Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler
Kommissionen	Europeiska kommissionen
Prop	Regeringens proposition
Rådet	Europeiska Unionens Råd
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

Förklaringar

Europafacket (EFS) Europeiska Fackliga Samorganisationen. Europafacket är ett fackligt samarbete mellan de fackliga centralorganisationerna i Europa. TCO, LO samt SACO representerar Sveriges fackförbund.¹

¹ http://www.tco.se/Templates/Page2____3322.aspx.

1 Inledning

Då Sverige är medlem i den Europeiska unionen, innebär det att utfärdade direktiv skall implementeras i den svenska lagstiftningen. En enhetlig lagstiftning inom den arbetsrättsliga sfären bidrar till att den fria rörligheten underlättas. Det medför också att konkurrens på olika villkor försvåras och den sociala dumpingen stävjas.²

EU har i omgångar utfärdat direktiv på ett antal arbetsrättsliga områden. Detta har medfört att det är samma regler som gäller i medlemsstaterna. Det är viktigt att påpeka att direktiven ofta har formen av minimidirektiv. Detta innebär att medlemsstaterna själva kan införa hårdare bestämmelser i den nationella lagstiftningen om de så önskar.³

Det är numera lättare för arbetsmarknadens parter att överblicka den arbetsrättsliga regleringen i de olika medlemstaterna. Detta då regelverken, till viss del, vilar på samma grund. Likafullt skall de vara väl medvetna om att skillnaderna kan vara stora mellan de olika medlemsstaterna.

Rådet antog den 23 november 1993 ett direktiv som reglerar arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Detta direktiv skulle implementeras i alla medlemsstaters lagstiftning. Arbetstidsdirektivet har reviderats till nu gällande direktiv 2003/88/EG.

Arbetstidsdirektivet har lett till förändringar i *arbetstidslagen* (SFS 1982:673) i två omgångar. Arbetstidslagen i dess nuvarande form började gälla den 1 juli 2005. För arbetsgivare som har kollektivavtal som sträcker sig till den 31 december 2006 börjar den nya arbetstidslagen att gälla den 1 januari 2007.⁴

Det är hög tid att teckna nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Detta medför att fokus hamnar på förändringarna i arbetstidslagen. Det kommer också att medföra att arbetstidsdirektivets minimiregler kommer diskuteras. Detta då det inte är helt självklart hur arbetstidsdirektivet skall tolkas.

Det är mycket möjligt att den nya arbetstidslagen kommer leda till problem inom vissa sektorer på arbetsmarknaden.

² Nyström, B (2002) s 55, 57.

³ Gullberg, H, et al (2005) s 23.

⁴ Prop 2003/04:180 s 1.

1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats består utav två moment. Det ena momentet är en ansats till jämförelse mellan arbetstidslagen (SFS 1982:673) och arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Detta för att tydliggöra de eventuella skillnader som finns. Det andra momentet är ett försök att utreda hur arbetstidsdirektivets artiklar skall tolkas och tillämpas. Tyngdpunkten har lagts på hur arbetstidsdirektivet skall tolkas.

1.2 Metod

För att uppnå syftet med denna uppsats har jag använt mig av traditionell juridisk metod. Resultaten i min uppsats bygger på material från förarbeten, författningar, rättspraxis samt doktrin. För att utreda hur arbetstidsdirektivet skall tillämpas samt hur arbetstidslagen skall tolkas har jag vänt mig till rättsdogmatiken.

Rättsdogmatiken utgår från befintliga rättskällor för att fastställa vilka rättsregler som finns (de lege lata) eller vilka rättsregler som behöver skapas (de lege ferenda). Vidare innebär rättsdogmatiken att rättsregler skall definieras vad avser tolkning samt tillämpning.⁵

1.2.1 Material

Förförarbeten till arbetstidslagen är enkla att finna. Jag har tagit del av förarbetena på bibliotek och på Internet. Förändringarna i arbetstidslagen som började gälla den 1 juli 2005 har ännu inte behandlats i Arbetsdomstolen. Detta har gjort att jag inte kunnat granska rättspraxis på arbetstidslagens (i nu gällande lydelse) område.

Det förhåller sig lite annorlunda med arbetstidsdirektivet. Det finns inga förarbeten till de direktiv som utfärdas i EU. För att förstå hur arbetstidsdirektivet skall tolkas och tillämpas har jag fått vända mig till EG-domstolen. Det finns flera domar som behandlar hur arbetstidsdirektivet skall tolkas. Detta innebär dessvärre att det endast är vissa artiklar som klargörs, inte hela arbetstidsdirektivet. Det bör också tilläggas att EG-domstolens domar kan vara svåra att tolka. Detta då EG-domstolen oftast uttalar sig lite svävande.

Förförarbetena till arbetstidslagen innehåller en del information om arbetstidsdirektivet. I vart fall hur de olika utredningarna, remissinstanser, lagråd samt regering tolkar direktivet. Det finns inte mycket juridisk doktrin att tillgå, då arbetstidsdirektivet i dess nuvarande lydelse får anses som relativt nytt.

⁵ Lehrberg, B (2001) s 38.

Jag har gjort en skiss som förhoppningsvis gör det lite lättare att överblicka direktivets artiklar. Skissen illustrerar ett urval av de artiklar jag redogör för i denna uppsats. Skissen finns i sin helhet i bilaga 1.

1.3 Avgränsning

För att genomföra denna uppsats har det varit nödvändigt med vissa avgränsningar. Detta beror främst på utrymmeskäl samt den tid jag haft till mitt förfogande för att slutföra denna uppsats. Avgränsningarna innebär att det endast är vissa paragrafer i arbetstidslagen och vissa artiklar i arbetstidsdirektivet som behandlas ingående i uppsatsen.

De paragrafer som redovisas, ingående, från arbetstidslagen, är främst de som har ändrats eller tillkommit vid den senaste revideringen. Detta på grund av arbetstidsdirektivets implementering i svensk lagstiftning. Arbetstidslagen innehåller möjligheter till avvikelser och undantag. Dessa möjligheter har redovisats i den mån det har varit relevant.

Motsvarigheten till ovan nämnda urval av paragrafer finns i arbetstidsdirektivet. Dessa artiklar redovisas mer ingående. I arbetstidsdirektivet finns det en mängd artiklar som tillåter avvikelser från direktivets minimiregler. Även de artiklarna redovisas, om än inte lika ingående. Arbetstidsdirektivet undantar fler grupper av arbetstagare än vad som framkommer i denna uppsats.

För att omfattas av arbetstidslagen eller arbetstidsdirektivet krävs det att personen är arbetstagare enligt gällande praxis eller enligt ramdirektivet (89/391/EEG).

1.4 Disposition

Kapitel två beskriver tillkomsten och utvecklingen av arbetstidsdirektivet. Det behandlar även ett antal av arbetstidsdirektivets artiklar. Vidare uppmärksammas ett antal av EG-domstolens tolkningar av arbetstidsdirektivet.

Kapitel tre redogör för bakgrunden till arbetstidslagen och hur lagen har utvecklats sedan uppkomsten av arbetstidsdirektivet. Ett antal paragrafer förklaras mer eller mindre ingående.

I det fjärde och sista kapitlet, knyts tidigare kapitel ihop. Slutsatser samt avslutande diskussion förs i detta kapitel.

Bilagor återfinns längst bak i uppsatsen.

2 Arbetstidsdirektivet

Arbetstidsdirektivets fullständiga benämning är:

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Direktiv 2003/88/EG innehåller minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggning av arbetstiden. Detta gäller alla medlemsstater i den Europeiska unionen. Varje medlemsstat har möjlighet att införa strängare regler än de som föreskrivs av arbetstidsdirektivet.⁶

Arbetstidsdirektivet består av 29 artiklar vilka är uppdelade i sex kapitel. De olika kapitlen behandlar följande områden: *räckvidd och definitioner, minimiperioder för vila – andra bestämmelser om arbetstidens förläggning, nattarbete – skiftarbete – arbetsrytm, övriga bestämmelser, avvikelser och undantag samt slutbestämmelser.*

I detta kapitel kommer bakgrunden till arbetstidsdirektivet samt valda delar av arbetstidsdirektivets kapitel och artiklar att redovisas.

I fortsättningen skrivs direktiv 2003/88/EG som arbetstidsdirektivet om inte annat anges. Arbetstidsdirektivet återfinns i sin helhet i bilaga 2.

2.1 Bakgrund

EG har, sedan flera år tillbaka, strävat efter att stärka den sociala dimensionen i gemenskapen. För att uppnå detta har flera minimivillkor fastställts för dem som arbetar inom unionen. Motivet till detta är att skapa ett skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet samtidigt som dessa flexibla regler tillgodoser unionens krav på en effektiv tillväxt.⁷

I artikel 137, punkt 1 i Romfördraget, konsoliderad version, går det att utläsa att gemenskapen skall understödja och komplettera medlemstaternas verksamhet inom flera områden. Dessa områden är bland annat förbättringar av arbetsmiljön, arbetsvillkor, social trygghet, kampen mot social utslagning med mera. Det är punkt 2b i samma artikel som ger rådet rätt att anta minimidirektiv vilka reglerar till exempel arbetsmiljön. Den rättsliga grunden till arbetstidsdirektivet, både nu gällande och tidigare versioner, är således artikel 137 (tidigare 118a) i Romfördraget, konsoliderad version.

⁶ Ds 1994:74 s 9.

⁷ Prop 2003/04:180 s 11.

Direktiven 93/104/EG och 2000/34/EG har kodifierats till direktiv 2003/88/EG. Dessa direktiv bygger på det s.k. ramdirektivet - 89/391/EEG.⁸

2.1.1 Direktiv 89/391/EEG, ”Ramdirektivet”

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, antogs år 1989.

Som framgår av direktivets titel är huvudsyftet att säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. En annan viktig anledning till att ramdirektivet skapades, är att medlemstaterna hade varierande arbetarskyddslagstiftning, vilket kunde snedvrider konkurrensen på bekostnad av arbetstagarnas säkerhet och hälsa.⁹

Ramdirektivet ger rådet i uppdrag att anta separata direktiv inom arbetsmiljöområdet. Det har utmynnat i en rad särdirektiv vilka reglerar arbetsmiljön, det vill säga arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Exempel på dessa särdirektiv är bland annat skydd av gravida kvinnor, avseende personlig skyddsutrustning med mera.¹⁰ Det har även antagits särskilda direktiv vilka rör arbetstid (arbetstidsdirektivet). Dessa är så kallade minimidirektiv som reglerar olika delar inom arbetsmiljöområdet. Minimidirektiv tillåter medlemsstaterna att anta strängare nationell lagstiftning.¹¹

Ramdirektivet innehåller 19 artiklar vilka tillsammans utgör allmänna principer för bland annat säkerhet och hälsa, hälsokontroller, samråd med och medverkan av arbetstagare, arbetsgivarens allmänna skyldigheter med mera. Artikel 2 definierar tillämpningen av direktivet. Detta ger att direktivet gäller all verksamhet, både privat som offentlig.¹² Det finns dock undantag från tillämpningen. Direktivet gäller inte offentliga verksamheter, i tillämpliga delar, som på grund av sin art kommer i konflikt med direktivet. Exempel på dessa verksamheter är polisen, försvaret och viss verksamhet inom civilförsvaret.¹³ Artikel 3 definierar bland annat att arbetstagare i arbetsgivarens hushåll inte omfattas av direktivet.¹⁴

Ramdirektivet tillämpas inte om det finns EG-bestämmelser med högre skyddsvärde. Detta innebär att arbetstidsdirektivets artiklar gäller istället för ramdirektivets artiklar, i frågor som rör arbetstidens förläggning.¹⁵

⁸ Prop 2003/04:180 s 12-13.

⁹ Direktiv 89/391/EEG ingressen.

¹⁰ SOU 1995:92 s 13.

¹¹ Prop 2003/04:180 s 11.

¹² Direktiv 89/391/EEG artikel 2.1.

¹³ Direktiv 89/391/EEG artikel 2.2.

¹⁴ Direktiv 89/391/EEG artikel 3.

¹⁵ SOU 1995:92 s 13.

2.1.2 Direktiv 93/104/EG

Det första arbetstidsdirektivet presenterades i september 1990. Innan det antogs var det diskussioner mellan kommissionen, Europaparlamentet och ministerrådet. Parlamentet föreslog en mängd förändringar. Den ekonomiska och sociala kommittén lämnade ett yttrande den 18 december 1990. Den 30 juni 1993 presenterade rådet sin gemensamma ståndpunkt vilken innebar omfattande förändringar av kommissionens ursprungliga förslag.¹⁶ Rådet antog direktiv 93/104/EG den 23 november 1993, vilket skulle införlivas i medlemsstaternas lagstiftning senast den 23 november 1996.¹⁷

Då medlemstaterna hade/har olika traditioner och synsätt på arbetsrättslig lagstiftning blev direktivet en kompromiss. Detta tydliggörs främst av att det finns omfattande möjligheter till avvikelser från direktivets regler.¹⁸ Syftet med direktivet var att föreskriva minimikrav för arbetstidens förläggning, vilket i sin tur skulle förbättra arbetsförhållandena för gemenskapens arbetstagare.¹⁹ Direktivet sågs som en konkret åtgärd vars syfte var att införa en social dimension i gemenskapen. Gemenskapen skulle sträva efter att arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa inte skulle underkastas rent ekonomiska aspekter. Forskning hade gjorts vilken visade att människokroppen var känsligare nattetid och därför var det viktigt att reglera nattarbete genom direktivet.²⁰

För att direktivet skulle bli verklighet krävdes det kvalificerad majoritet vid omröstningen i rådet.²¹ Kvalificerad majoritet innebär att mer än hälften av rösterna krävs för att ett beslut skall gå igenom, vanligtast är att det krävs 66,7 procent av rösterna.²²

Storbritannien lade ned sin röst och ifrågasatte den rättsliga grunden för direktivet och vände sig till EG-domstolen för att få ärendet prövat.²³ Storbritannien menade att direktivet skulle ha antagits med stöd av artikel 100 (nuvarande artikel 94) eller med stöd av artikel 235 (nuvarande artikel 308) i Romfördraget. Dessa artiklar kräver att rådets beslut är enhälliga. Storbritannien ifrågasatte även att det i direktivet (artikel 5, andra stycket) stod att veckovilan i princip skulle inkludera söndagen.²⁴ EG-domstolen prövade Storbritanniens talan i mål C-84/94.

EG-domstolen förkunnade domen den 12 november 1996. Den ogiltigförklarade det andra stycket i artikel 5 och ogillade Storbritanniens talan om att direktivet var fattat på felaktiga grunder. Utfallet blev således att direktivet hade antagits enligt korrekt förfaringsätt och andra stycket i artikel fem skulle ignoreras.²⁵

¹⁶ SOU 1995:92 s 53.

¹⁷ Ds 1994:75 s 9.

¹⁸ SOU 2002:58 s 169.

¹⁹ Direktiv 93/104/EG.

²⁰ Direktiv 93/104/EG, ingressen.

²¹ Ds 1994:74 s 9.

²² http://sv.wikipedia.org/wiki/Kvalificerad_majoritet_inom_EU.

²³ Ds 1994:74 s 9.

²⁴ Mål C-84/94 (1996).

²⁵ Mål C-84/94 (1996).

2.1.3 Direktiv 2000/34/EG

Direktiv 2000/34/EG fullständiga namn är:

Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet.

Detta innebär att det är ett direktiv om att förändringar skall införas i det ursprungliga arbetstidsdirektivet (93/104/EG). Den förändrade versionen av direktivet började gälla den 1 augusti 2000. Det var fortfarande direktiv 93/104/EG som reglerade arbetstidens förläggning i vissa avseenden men nu i reviderad form.

De förändringar som nu togs upp innebar bland annat att yrkeskategorier som tidigare stått utanför arbetstidsdirektivet inkluderades. De nya kategorier som tillkom var luft- järnväg-, väg- och sjötransporter, havsfiske samt annat arbete till sjöss.²⁶ Det finns särskilda regler vilka omfattar mobila arbetstagare, offshorearbetare, arbetstagare på sjögående fiskefartyg samt det arbete som utförs av läkare under utbildning.²⁷ Direktivet är dock inte fullt tillämpligt på de tidigare undantagna yrkeskategorierna. Det finns ett särskilt direktiv, 1999/63/EG, som reglerar sjömäns arbetstid. Undantagen gäller emellertid fortfarande för viss offentlig verksamhet samt arbetstagare i arbetsgivares hushåll enligt ramdirektivets artiklar 2 och 3.²⁸

Direktivet tog även hänsyn till det ovan nämnda målet, C-84/94, vilket innebar att andra stycket i artikel 5 ströks. Efter förändringarna står det i ingressen till direktiv 93/104/EG att det är upp till varje medlemsstat att fritt avgöra om söndagen skall ingå i veckovilan.

2.1.4 Direktiv 2003/88/EG

Detta direktiv, är som tidigare nämnts, en kodifiering av direktiven 1993/104/EG och 2000/34/EG. Det är alltså inga förändringar gjorda utan de tidigare direktiven blev nu ett gemensamt dokument. Direktivet började gälla den 2 augusti 2004.²⁹

2.2 Räckvidd och definitioner

Arbetstidsdirektivet reglerar vilka verksamheter som omfattas av direktivet. Vidare tydliggör arbetstidsdirektivet vad som räknas som viloperiod, nattarbete, skiftarbete med mera.³⁰ I de följande avsnitten kommer räckvidd samt definitioner att presenteras.

²⁶ Direktiv 2000/34/EG.

²⁷ Gullberg, H, et al (2005) s 25.

²⁸ Prop 2003/04:180 s 12.

²⁹ Gullberg, H, et al (2005) s 25.

2.2.1 Tillämpningsområde

Enligt artikel 14 skall arbetstidsdirektivet inte tillämpas när det finns andra gemenskapsinstrument som reglerar arbetstiden. Exempel på dessa är: direktiv 1999/63/EG vilket reglerar sjömäns förläggning av arbetstiden och direktiv 2002/15/EG om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter.³¹

Arbetstidsdirektivet skall inte tillämpas på offentliga verksamheter som på grund av sin art kommer i konflikt med direktivet. Undantag har sitt ursprung i ramdirektivets artikel 2.2. De verksamheter som är undantagna i tillämpliga delar är polisen, försvaret och viss specifik verksamhet inom civilförsvaret. De skall dock beakta ramdirektivets syften vad gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa.³² Det finns likafullt inskränkningar för undantagen hos ovan nämnda sektorer.

EG-domstolen har i mål c-52/04 tagit ställning till om statliga yrkesbrandkårer omfattas av undantaget i ramdirektivet. EG-domstolen pekade på att undantaget i ramdirektivet (artikel 2.2) skall tolkas restriktivt, vilket kommer av de förenade målen C-397/01-C-403/01 (Pfeiffer –m.fl.). Domstolen ansåg att artikel 2.2 i ramdirektivet ”..inte kan motivera att en medlemsstat anser att detta undantag generellt sett omfattar all verksamhet som utövas inom de berörda sektorerna.”³³

Domstolen specificerar, i mål c-52/04, undantagen i artikel 2.2 i ramdirektivet genom följande uttalande:

Det arbete som utförs under normala förhållanden av säkerhets- och räddningsstyrkor i den mening som avses i den ovannämnda bestämmelsen omfattas följaktligen av tillämpningsområdet för direktiv 89/391.³⁴

Vidare preciserade domstolen att det endast är viss specifik verksamhet inom civilförsvaret som undantas från tillämpningen av ramdirektivet.

För att undantaget skall bli aktuellt krävs det att det är en händelse som äventyrar befolkningens säkerhet och hälsa, och att det krävs åtgärder som står i konflikt med direktivet för att lösa händelsen. Domstolen ger exempel på händelser som kan medföra undantag. Det kan röra sig om naturkatastrofer, attentat, allvarliga olyckor, tekniska katastrofer eller andra händelser av samma art.³⁵

Domstolen kom fram till att brandkåren i princip inte omfattas av undantaget i ramdirektivet när de utför sitt vanliga arbete. Arbetstidsdirektivet är alltså tillämpligt i detta fall.³⁶

³⁰ Direktiv 2003/88/EG artikel 1 och 2.

³¹ Gullberg, H, et al (2005) s 25.

³² Direktiv 89/391/EEG artikel 2.2.

³³ Mål C-52/04 (2005) punkt 49.

³⁴ Mål C-52/04 (2005) punkt 51.

³⁵ Mål C-52/04 (2005).

³⁶ Mål C-52/04 (2005).

2.2.2 Arbetstagare

Arbetstidsdirektivet definierar inte begreppet arbetstagare utan det är ramdirektivets definition som gäller. Artikel 3a i ramdirektivet gör gällande att arbetstagare är en person som är anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar. Arbetstagare i arbetsgivarens hushåll är inte arbetstagare enligt ramdirektivet och omfattas således inte av arbetstidsdirektivet.³⁷

2.2.3 Arbetstid och viloperiod

Vad som är att anse som arbetstid avgörs av medlemsstatens nationella lagstiftning och praxis. Den praxis som avses i arbetstidsdirektivet, är fall då arbetstagaren står arbetsgivaren till förfogande och därvid utför uppgifter eller aktiviteter.³⁸ EG-domstolen har tolkat direktiv 93/104/EG (det ursprungliga arbetstidsdirektivet) i ett antal domar. Dessa domar gäller även på direktiv 2000/34/EG och arbetstidsdirektivet.³⁹

Enligt arbetstidsdirektivet kan en arbetstagare antingen arbeta eller vila, andra alternativ saknas.⁴⁰ I mål c-303/98, Simap-målet, tolkar EG-domstolen vad som är att anse som arbetstid enligt definitionen i arbetstidsdirektivet. Frågan EG-domstolen hade att pröva var om jourtid var arbetstid eller om det räknades som viloperiod. EG-domstolen fann att jourtid är arbetstid om jourtiden kräver fysiskt närvaro vid arbetsplatsen. Jourtid utanför arbetsplatsen, s.k. beredskapstid, är arbetstid endast när arbete utförs.⁴¹ Viloperiod är den tid som ej är att betrakta som arbetstid.⁴²

2.2.4 Natt och nattarbete

Natt definieras i arbetstidsdirektivet såsom:

varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00.⁴³

Nattarbete definieras på två sätt. Det är dels om en arbetstagare vanligtvis utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid. Dels om arbetstagaren troligen kommer att arbeta en viss del av sin årsarbetstid nattetid. Det är upp till varje medlemsstat att bestämma hur stor del av årsarbetstiden som krävs för att det skall anses vara nattarbete. Detta kan ske genom lagstiftning efter samråd mellan arbetsmarknadens parter eller genom kollektivavtal på nationell

³⁷ Direktiv 89/391/EEG artikel 3a.

³⁸ Direktiv 2003/88/EG artikel 2.1.

³⁹ Prop 2003/04:180 s 13.

⁴⁰ Gullberg, H, et al (2005) s 87.

⁴¹ Mål C-303/98 (2000).

⁴² Direktiv 2003/88/EG artikel 2.2.

⁴³ Direktiv 2003/88/EG artikel 2.3.

eller regional nivå.⁴⁴ EG-domstolen har i Simap-målet tolkat att jourtid på natten, var fjortonde dag inte är att betrakta som nattarbete.

2.2.5 Kompensationsledighet eller lämpligt skydd

Kompensationsledighet skall utgå när det görs avvikelser från direktivets artiklar 3, 4, 5, 8 och 16. I undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja kompensationsledighet skall arbetstagarna erbjudas lämpligt skydd.⁴⁵

I mål C-151/02, även kallat Jaeger-målet, fastställer EG-domstolen att kompensationsledigheten skall följa omedelbart efter arbetspassets slut.

Vad som är objektiva skäl eller lämpligt skydd anges inte i arbetstidsdirektivet, utan detta avgörs av de avtalsslutande parterna.⁴⁶

2.3 Arbetstidsdirektivets artiklar

Som nämnts ovan består arbetstidsdirektivet av 29 artiklar. I detta avsnitt redovisas artiklarna 3, 5, 6 och 8 samt de artiklar som ger möjlighet till avvikelser. Medlemsstaterna ges generellt sett störst möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal.⁴⁷

2.3.1 Artikel 3 - Dygnsvila

Syftet med artikel 3 är att säkerställa att arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Med dygn avses varje period om 24 timmar, inte kalenderdygn. Viloperioden räknas från arbetstidens slut oavsett när på dygnet arbetet avslutas.⁴⁸

Då EG-domstolen, i Simap-målet, tolkade jourtid som arbetstid innebär det att jourtid bryter dygnsvilan. Däremot räknas beredskap som viloperiod om inget faktiskt arbete utförs. Detta innebär att beredskap inte bryter dygnsvilan.⁴⁹

Medlemsstaterna kan välja att göra avvikelser enligt artikel 17.1 när arbetets art är sådant att arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt företagsledare och arbetstagare som har självständiga besluts-

⁴⁴ Direktiv 2003/88/EG artikel 2.4.

⁴⁵ Direktiv 2003/88/EG artikel 17.2 och 17.3.

⁴⁶ Arbetsmiljöverket (2005) s 13.

⁴⁷ SOU 2002:58 s 169.

⁴⁸ Ds 1994:74 s 24.

⁴⁹ Mål C-303/98 (2000).

befogenheter, anställda i familjeföretag eller arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier.

Artikel 17.2 ger medlemstaterna möjlighet att göra avvikelser genom lagstiftning, andra författningsbestämmelser, kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet. Är det inte möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl, skall arbetstagarna ges lämpligt skydd.

Artikel 17.3 – 17.5 specificerar vilka arbeten, situationer eller kategorier av arbetare som är aktuella för avvikelser enligt de tillvägagångssätt som beskrivs i artikel 17.2.⁵⁰ Avvikelser oavsett yrke får göras vid olycksfall eller då risken för dödsfall är överhängande.⁵¹ Detsamma gäller när det uppstår situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll.⁵² Detta innebär att det genom lagstiftning, andra författningsbestämmelser, kollektivavtal med mera, kan göras avvikelser från de yrken och situationer som nämns i artiklarna 17.3 – 17.5. En förutsättning för att få göra dessa avvikelser är att arbetstagaren beviljas kompensationsledighet, och är det inte möjligt skall arbetstagaren ges lämpligt skydd.

Artikel 18 tillåter avvikelser genom kollektivavtal eller genom avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå, eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det är tillåtet i medlemsstaten. Detta gäller utan begränsning till vissa arbeten och avvikelser kan bara ske genom kollektivavtal.⁵³ Avvikelser tillåts om arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet, och är det inte möjligt skall arbetstagarna erbjudas lämpligt skydd.

2.3.2 Artikel 5 – Veckovila

Artikel 5 stipulerar att varje arbetstagare skall ha 24 timmars sammanhängande ledighet plus de 11 timmar, som kommer utav artikel 3, under varje period om sju dagar. En sjudagarsperiod behöver inte sammanfalla med en kalendervecka.⁵⁴ Det är möjligt att ha en minsta sammanhängande ledighet om 24 timmar under varje sjudagarsperiod. En förutsättning är att de villkor som ställs i artikel 5 andra stycket, uppfylls.

De möjligheter till avvikelser som medges för artikel 3 är även tillämplbara på artikel 5. Det ges dock ytterligare möjligheter till avvikelse från artikel 5. Artikel 16a gör det möjligt att beräkna veckovilan i genomsnitt, under en period av högst 14 dagar.⁵⁵ Detta förutsätter att avvikelsen sker enligt de villkor som stipuleras i artiklarna 17 och 18.

⁵⁰ Gullberg, H, et al (2005) s 57.

⁵¹ Direktiv 2003/88/EG artikel 17.3.g.

⁵² Direktiv 2003/88/EG artikel 17.3.f.

⁵³ Prop 1995/96:162 s 13.

⁵⁴ Ds 1994:74 s 25.

⁵⁵ Ds 1994:74 s 25.

2.3.3 Artikel 6 – Begränsning av veckoarbetstiden

Artikel 6 innebär att den genomsnittliga arbetstiden under en sjudagars period inte får överstiga 48 timmar.

Artikel 16.b ger medlemsstaterna rätten att tillämpa en beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader. Semester och sjukfrånvaro skall inte inkluderas eller skall vara neutrala vid beräkning av den genomsnittliga veckoarbetstiden. Detta innebär till exempel att semester och sjukfrånvaro likställs med fullgjord arbetstid eller att beräkningsperioden minskas.⁵⁶

Artikel 17.3 vilken innebär att det genom kollektivavtal eller genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser möjliggör avvikelser från artikel 16. Detta får ske under förutsättning att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet. Är det inte möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl, skall arbetstagarna ges lämpligt skydd.⁵⁷

Artikel 18 medger undantag från artikel 16 genom kollektivavtal slutna på adekvat nivå under förutsättning att arbetstagarna ges kompensationsledighet eller lämpligt skydd.

Artikel 19 gör det möjligt att utöka beräkningsperioden till antingen sex eller tolv månader, detta förutsatt att avvikelserna från artikel 16b sker enligt de bestämmelser som fastställs i artiklarna 17.3 och 18. Även i detta fall är förutsättningen att arbetstagarna ges kompensationsledighet eller lämpligt skydd. För att en beräkningsperiod om tolv månader skall tillåtas krävs följande:

Under iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet skall dock medlemsstaterna ha möjlighet att – på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation – tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter om beräkningsperioder som inte överstiger 12 månader.⁵⁸

Artikel 22 (så kallad opt-out⁵⁹) ger medlemsstaterna rätt att inte tillämpa artikel 6 under förutsättning att de allmänna principerna om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet följs. Det är möjligt att arbeta mer än 48 timmar varje sjudagarsperiod i genomsnitt under den beräkningsperiod som bestäms av artikel 16b. Det vill säga att genomsnittet under en fyramånadersperiod kan vara mer än 48 timmar varje sjudagarsperiod.

För att det skall vara genomförbart krävs det att ett avtal har ingåtts mellan arbetstagare och arbetsgivare, där arbetstagaren accepterar att arbeta mer. Arbetsgivaren får inte tillfoga arbetstagaren skada om han inte går med på att arbeta mer än 48 timmar i genomsnitt varje sjudagarsperiod. Vidare skall arbetsgivaren föra noteringar om varje arbetstagare som arbetar mer än 48 timmar. Dessa noteringar skall lämnas till behörig myndighet i medlemsstaten,

⁵⁶ Gullberg, H, et al (2005) s 88.

⁵⁷ Direktiv 2003/88/EG artikel 17.2.

⁵⁸ Direktiv 2003/88/EG artikel 19, andra stycket.

⁵⁹ <http://www.brysselkontoret.com/article.asp?articleID=4837>.

vilken kan begränsa eller förbjuda att arbetstagaren arbetar mer än 48 timmar varje sjudagarsperiod.⁶⁰

2.3.4 Artikel 8 - Nattarbetets längd

Hur förläggningen av nattarbete ska se ut bestäms av artikel 8.

Artikel 16c ger möjligheter till avvikelser från artikel 8. Detta gäller under förutsättning att avvikelserna sker enligt artiklarna 17 eller 18. Avvikelse enligt artikel 16c innebär att beräkningsperioden för nattarbete bestäms av arbetsmarknadens parter. Detta kan ske antingen genom kollektivavtal eller avtal på nationell eller regional nivå eller genom samråd. Detta gäller endast punkt a i artikel 8 då beräkningsperioden i punkt b är 24 timmar.⁶¹ Om veckovilan infaller om minst 24 timmar inom beräkningsperioden skall den inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet.⁶²

2.4 Diskussioner efter genomförandet

De flesta medlemstaterna är överens om att arbetstidsdirektivet måste revideras. Detta då EG-domstolen i flera mål har definierat jourtid som arbetstid. Då jourtid är att likställa som arbetstid får detta orimliga konsekvenser inom bland annat sjukvården.⁶³ Det har bland annat presenterats ett förslag som gäller jourtid. Förslaget innebär att jourtid delas in i aktiv och inaktiv jour. Inaktiv jour är när arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande men inte utför några arbetsuppgifter på begäran av sin arbetsgivare. Enligt förslaget skall inaktiv jour inte räknas som arbetstid och aktiv jour räknas som arbetstid.⁶⁴

Möjligheten för en medlemsstat att ställa sig utanför artikel 6, så kallad opt-out, leder ideligen till diskussioner om dess vara eller icke vara. Storbritannien utnyttjar möjligheten till opt-out och fler medlemsstater har följt efter. De länder som ställer sig utanför artikel 6 kan konkurrera på andra villkor. Europafacket⁶⁵ och en rad andra medlemsstater, med Sverige och Frankrike i spetsen, har länge krävt att möjligheten till att ställa sig utanför artikel 6 slopas. På senare tid har Sveriges hållning i frågan mjuknat. Sverige kan tänka sig att behålla möjligheten till opt-out över en längre tid för att lösa det mer brännande problemet med jourtid.⁶⁶ Då jourtid är att betrakta som arbetstid har detta lett till att flera länder medvetet bryter mot direktivet. EU-kommissionären Vladimir Spidla hotar med en massanmälan till EG-domstolen om inte medlemsländerna skärper sig.⁶⁷

⁶⁰ Direktiv 2003/88/EG artikel 22.

⁶¹ Gullberg, H, et al (2005) s 106.

⁶² Direktiv 2003/88/EG artikel 16c.

⁶³ <http://www.brysselkontoret.com/article.asp?articleID=4837>.

⁶⁴ Gullberg, H, et al (2005) s 25-26.

⁶⁵ Se förklaringen på sidan 5.

⁶⁶ <http://www.brysselkontoret.com/article.asp?articleID=4837>.

⁶⁷ <http://www.stpress.se/zino.aspx?articleID=11152>.

3 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen (SFS 1982:673) reglerar arbetstidens längd och förläggning och det är en skyddslagsstiftning. Arbetstidslagen har reviderats i omgångar. Den senaste revideringen resulterade i ett antal nya regler, vilka trädde i kraft den 1 juli 2005. För de arbetsgivare som tecknat kollektivavtal före den 1 juli 2005 börjar de nya reglerna gälla den 1 januari 2007. Detta under förutsättning att kollektivavtalet sträcker sig till den 31 december 2006.

Enligt ATL får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar varje vecka. Utöver detta tillkommer jourtid, övertid, mertid samt nödfallsövertid.

Arbetstidslagen är dispositiv med EG-spärr. **Dispositiv** innebär att det är möjligt att avtala bort hela eller delar av arbetstidslagen i ett kollektivavtal. Med **EG-spärr** menas att ett kollektivavtal inte får innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna, än vad som följer av arbetstidsdirektivet.⁶⁸

I fortsättningen skrivs Arbetstidslagen (SFS 1982:673) som ATL om inte annat anges. Vissa paragrafer ur arbetstidslagen återfinns i bilaga 3.

3.1 Bakgrund

ILO (Internationella arbetstagarorganisationen) antog år 1919 en konvention som begränsade arbetstiden till åtta timmar per dag och veckoarbetstiden till 48 timmar. Sveriges första arbetstidslag beslutades samma år och började gälla 1920. Det var industrin och närstående verksamheter som omfattades av lagen.⁶⁹ Detta innebar att ordinarie arbetstid var åtta timmar per dag under sex dagar i veckan. Den totala veckoarbetstiden uppgick således till 48 timmar. Arbetet kunde pågå året om då rätten till semester saknades. Detta medförde att den totala årsarbetstiden uppgick till cirka 2500 timmar utan övertid inräknad.⁷⁰

1930 kom en ny arbetstidslag med vissa förändringar gentemot tidigare lag. Det var nu tillåtet att arbeta nio timmar per dag men veckoarbetstiden var fortfarande 48 timmar. Lagen innehöll regler som begränsade övertiden. Utformningen av lagen grundade sig i första hand på arbetarskyddshänsyn. Efterhand tillkom det nya arbetstidslagar som reglerade specifika områden. Exempel på dessa arbetstidslagar är: detaljhandel (1939), hotell, restauranger och

⁶⁸ Gullberg, H, et al (2005) s 55.

⁶⁹ Gullberg, H, et al (2005) s 13.

⁷⁰ Fahlbeck, R (1994) s 362.

kaféer (1944). 1930 års arbetstidslag var i stort oförändrad fram till 1957 då den ordinarie veckoarbetstiden successivt sänktes till 45 timmar.⁷¹

1960 började en ny arbetstidslag att gälla med en arbetsvecka om 45 timmar. Förutom att veckoarbetstiden sänktes till 45 timmar medgav den nya lagen avsteg från begränsningen av veckoarbetstiden genom kollektivavtal. En förutsättning för att detta skulle vara möjligt var att kollektivavtal tecknades med de berörda arbetstagarnas fackförbund. 1966 beslutades det om ytterligare successiva sänkningar av arbetstiden.⁷²

Riksdagen antog 1970 den allmänna arbetstidslagen. Den nya arbetstidslagen ersatte 1930 års arbetstidslag samt de områdesspecifika arbetstidslagarna. Bestämmelserna i 1970 års arbetstidslag var mer allmänt hållna. Detta möjliggjorde att lagen omfattade i princip alla arbetstagare. De grupper som tidigare varit undantagna, vilket var mer än hälften av alla arbetstagare, omfattades nu av arbetstidslagen. Övertidsregleringen blev strängare än i tidigare lagstiftning. Vidare sänktes veckoarbetstiden i två etapper från 42,5 timmar till 40 timmar. Detta skedde den 1 januari 1971 samt den 1 januari 1973.⁷³

Den 24 juni 1982 utfärdades den nya arbetstidslagen.⁷⁴

3.1.1 Ds 1994:74

I texten nedan är det direktiv 93/104/EG som avses med arbetstidsdirektivet.

Den 29 november 1993 tillkallade chefen för Arbetsmarknadsdepartementet en arbetsgrupp. Arbetsgruppens uppgift var att analysera arbetstidsdirektivet och med hjälp av denna analys jämföra hur ATL förhöll sig till arbetstidsdirektivet. Arbetet presenterades i Ds 1994:74, *EG:s arbetstidsdirektiv*.⁷⁵

Arbetsgruppen fann att ATL omfattar i princip all verksamhet som omfattas av arbetstidsdirektivet. Detta gäller, enligt arbetsgruppen, oavsett om verksamheten är privat eller offentlig. Arbetsgruppen pekar också på att ATL, till skillnad från direktivet, är tillämplig på anställda inom försvaret, polisen och civilförsvaret.⁷⁶

Arbetsgruppens slutsats är att det finns skillnader mellan ATL och arbetstidsdirektivet. Detta innebär, enligt arbetsgruppen, att ATL kan behövas förändras på vissa punkter för att tillgodose direktivets krav. De föreslår att en utredning tillsätts för att ytterligare bringa klarhet i frågan.⁷⁷

⁷¹ Gullberg, H, et al (2005) s 13.

⁷² Gullberg, H, et al (2005) s 13-14.

⁷³ Gullberg, H, et al (2005) s 14.

⁷⁴ Gullberg, H, et al (2005) s 15.

⁷⁵ Ds 1994:74 s 7.

⁷⁶ Ds 1994:74 s 21.

⁷⁷ Ds 1994:74 s 43.

3.1.2 SOU 1995:92

1995 tillsattes en ny arbetsgrupp med namnet *1995 års arbetstidskommitté*. Deras utredningsuppdrag bestod av tre huvudsakliga uppgifter. Uppgifterna var att: ”analysera de långsiktiga konsekvenserna av alternativa arbetstidsförkortningar, undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kan införas i svensk lagstiftning; utreda konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet”.⁷⁸

I slutet av september 1995 presenterades delbetänkandet, *EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet* (SOU 1995:92). Kommittén hade ont om tid till sitt förfogande för att utreda frågan om konsekvenserna av arbetstidsdirektivet. Detta innebar att de förändringar som föreslogs var de som var absolut nödvändiga för att tillgodose direktivets krav på införlivandet i medlemsstaterna. Anledningen till detta var att arbetstidskommittén skulle ha möjlighet att fortsätta utredningen av arbetstidsdirektivet vid ett senare tillfälle.⁷⁹

Arbetstidskommittén föreslog att förändringar skulle göras i 1, 3, 19 och 20 § § och att en ny paragraf, 24a § skulle läggas till i ATL.⁸⁰

Vad avser artiklarna 3, 5 och 6 i arbetstidsdirektivet var arbetstidskommittén av den uppfattningen att arbetstidslagens bestämmelser hade likvärdigt eller högre skyddsvärde, än vad som avsågs i direktivet.⁸¹ Detta medförde inte, enligt arbetstidskommittén, några förändringar i ATL.

3.1.3 Proposition 1995/96:162

Den 29 februari 1996 överlämnas proposition 1995/96:162 till riksdagen. Propositionen innehåller förslag till förändringar utav ATL. Regeringen var av den uppfattningen att förändringarna i ATL skall hållas på en rimlig nivå för att avvakta *1995 års arbetstidskommittés* fortsatta arbete.⁸²

Kollektivavtalsreglering av arbetstiderna var det dominerande regleringssättet på arbetsmarknaden. Regeringen ansåg att en anpassning av de svenska arbetstiderna till arbetstidsdirektivet lämpligast kunde ske genom kollektivavtal. En förutsättning var att kollektivavtalen inte underskred arbetstidsdirektivets minimikrav.⁸³

⁷⁸ SOU 1995:92 s 15.

⁷⁹ SOU 1995:92 s 15.

⁸⁰ SOU 1995:94 s 113-120.

⁸¹ SOU 1995:92 s 89-95.

⁸² Prop 1995/96:162 s 16.

⁸³ Prop 1995/96:162 s 17.

För att införliva arbetstidsdirektivet i ATL behövdes inga materiella lagändringar göras. Det var tillräckligt om den nya lagen innehöll hänvisningar till att arbetstidsdirektivets minimikrav inte fick underskridas vid kollektivavtal och utfärdande av dispenser.⁸⁴

Det framgår av propositionen att arbetstidsdirektivet inte omfattar viss offentlig verksamhet som till exempel försvarets och polisens verksamhet. Detta bör i sin tur inte innebära att det görs inskränkningar i ATL för att undanta dessa grupper. Den begränsning som gäller vid tecknande av kollektivavtal gäller inte för dessa grupper. Det vill säga begränsningen av att arbetstidsdirektivets minimikrav ej får underskridas vid tecknande av kollektivavtal. Detta då dessa grupper inte omfattas av arbetstidsdirektivet. Däremot måste den allmänna skyldigheten att trygga arbetstagarnas hälsa och säkerhet iakttas. Detta kommer utav artikel 2 i ramdirektivet och motsvaras av regler i arbetsmiljölagen.⁸⁵

Det fanns dock remissinstanser som var av en annan åsikt än regeringen och arbetstidskommittén. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* ansåg att genomförandet av arbetstidsdirektivet i ATL, inte uppfyllde kraven för ett korrekt införlivande i svensk lagstiftning. De ansåg att det var nödvändigt med regeländringar för att tillgodose arbetstidsdirektivets krav på dygnsvila och veckoarbetstid. De menade att införlivandet av arbetstidsdirektivet i svensk rätt skulle ske på ett sådant sätt att Sverige undvek EG-rättsliga efterspel.⁸⁶

De förändringar som genomfördes i ATL var provisoriska. Detta kommer utav följande uttalande:

De ytterligare förändringar i regelsystemet som kan vara lämpliga att vidta med anledning av direktivet bör anstå till dess arbetstidskommittén slutfört sin översyn av arbetstidslagstiftningen.⁸⁷

Förändringar genomfördes i 1, 3 och 19 §§ ATL. Det tillkom även en ny paragraf i ATL, 24a §. Den omarbetade arbetstidslagen trädde i kraft den 23 november 1996.

3.1.4 SOU 1996:145

1995 års *arbetstidskommitté* presenterade i september 1996 sitt slutbetänkande. Slutbetänkandet hade namnet: *Arbetstid längd förläggning och inflytande*. Kommittén pekade på att en rad förändringar i arbetstidslagen var nödvändiga för att införliva arbetstidsdirektivet på ett korrekt sätt.⁸⁸ Slutbetänkandet ledde dock inte till några förändringar av ATL.

⁸⁴ Prop 1995/96:162 s 15, 19.

⁸⁵ Prop 1995/96:162 s 24.

⁸⁶ Prop 1995/96:162 s 15-16.

⁸⁷ Prop 1995/96:162 s 15.

⁸⁸ SOU 1996:145.

3.1.5 Kommissionen väcker talan

EG-kommissionen underrättade redan i mars 2002 den svenska regeringen om att Sverige hade brustit i genomförandet av arbetstidsdirektivet. I juli 2003 meddelade kommissionen den svenska regeringen, i ett motiverat yttrande, att den svenska lagstiftningen inte överrensstämmer med arbetstidsdirektivet. Kommissionen pekade på att reglerna om dygnsvila, nattarbete och maximal arbetsvecka inte stämde överens med arbetstidsdirektivet.⁸⁹

EG-kommissionen väckte talan gentemot Sverige den 5 juli 2004. Anledningen var att kommissionen ansåg att Sverige inte hade införlivat arbetstidsdirektivet i svensk lagstiftning på ett korrekt sätt. Kommissionen pekade bland annat på att den svenska lagstiftningen inte garanterade alla arbetstagare rätt till elva timmars sammanhängande dygnsvila enligt artikel 3 i arbetstidsdirektivet. Anledningen till detta var att kollektivavtalen i Sverige inte omfattar alla arbetstagare. Kommissionen ansåg att artikel 3 skulle införlivas genom lag och inte som fallet var genom kollektivavtal.⁹⁰

EG-domstolen prövade talan i mål C-287/04. Sverige meddelade i svaromål att det inte fanns några skäl till bestridande. Den svenska regeringen medgav att de inte hade vidtagit de nödvändiga åtgärder som behövdes, för att införliva arbetstidsdirektivet fullt ut i svensk lagstiftning. Domstolen fann att Sverige underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt arbetstidsdirektivet. Sverige dömdes att betala rättegångskostnaderna.

3.1.6 SOU 2002:58

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) presenterade i juni 2002 delbetänkandet, *TID – FÖR ARBETE OCH LEDIGHET* (SOU 2002:58). Kommitténs uppdrag bestod av tre uppgifter. De skulle se över: olika metoder för att minska arbetstiden, en flexiblere användning av semesterledighet samt förändringar i arbetstidslagen med anledning av direktiv 93/104/EG.

Kommittén anser att undantaget för arbete i arbetstagarens hushåll (så kallat hemarbete) slopas från ATL. Detta då arbetstidsdirektivet inte medger undantag för hemarbete.⁹¹ Vidare måste arbetstidsdirektivets regel om 11 timmars sammanhängande dygnsvila införas i ATL. Arbetstidsdirektivet säger inte något om när vilan skall ske under 24 timmarsperioden. Kommittén menade att nattarbetsförbudet som gällde i ATL, borde kombineras med regeln om 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Detta innebar att dygnsvilan skulle inbegripa tiden mellan 24 och 05.⁹² Förslaget var inte utan reservationer. Det var flera ledamöter som

⁸⁹ Prop 2003/04:180 s 9.

⁹⁰ EGT L 228, 11.9.2004 s 26.

⁹¹ SOU 2002:58 s171-172.

⁹² SOU 2002:58 s 173-174.

ansåg att nattarbetsförbudet borde strykas från ATL. De menade att kommitténs förslag leder till en krångligare lagstiftning, då regler staplas på varandra.⁹³

Arbetstidsdirektivets regel om begränsning av arbetstiden var nödvändig att lägga till i ATL. Då EG-domstolen fastställt att jourtid är att betrakta som arbetstid, menade kommittén att det borde framgå av ATL att jourtid skulle påräknas när veckoarbetstiden beräknas. 48-timmarsbegränsningen skulle begränsa hur mycket ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid som var tillåtet under en fyramånaders period.⁹⁴

Kommittén föreslog förändringar i 2, 3, 7, 12, 13, 19 och 24 §§ ATL. Det skulle även införas tre nya paragrafer, 10a, 12a och 13a.

3.1.7 Proposition 2003/04:180

Regeringen överlämnade proposition 2003/04:180 till riksdagen den 2 september 2004. Förslagen innebar att arbetstidslagen behövde ändras på flera punkter. Regeringens förslag till förändringar i ATL överensstämde delvis med det delbetänkande som Knas presenterade i SOU 2002:58.

Propositionen går ett steg längre än delbetänkandet vad gäller verksamheter som är undantagna direktivet. Regeringen menade att det bör framgå i ATL att viss offentlig verksamhet såsom polisen, försvaret och skydds- och beredskapsarbeten är undantagna arbetstidsdirektivet. Rikspolisstyrelsen menade att lagens regler bör ha samma tillämpningsområde som arbetstidsdirektivets regler.⁹⁵ Regeringen menar vidare att arbetstidsdirektivets minimikrav inte behöver iakttas vid tecknande av kollektivavtal inom de verksamheter som är undantagna. Det skall dock framhållas att räckvidden av undantagen inte är helt självklar enligt EG-rätten.⁹⁶

Regeringen har såsom åsikt att de undantag som är möjliga att göra för polisen och militären bör ses som exempel på verksamheter. De menar att det bör vara uppgifternas och arbetets karaktär som avgör om verksamheten är undantagen eller inte. Det vill säga att verksamheter som har polisiära uppgifter omfattas av undantagen. Exempel på verksamheter som utför polisiära uppgifter är kustbevakningen, tullen och transporter inom kriminalvården. De verksamheter som är undantagna är sådana att de är nödvändiga för att säkerställa allmän ordning och säkerhet. Undantagen skall tolkas restriktivt enligt EG-domstolen.⁹⁷

Det infördes nya paragrafer i ATL och en del av de ursprungliga paragraferna ändrades. Undantaget för arbete i arbetstidarens hem slopades.

⁹³ SOU 2002:58 s 228, 230.

⁹⁴ SOU 2002:58 s 175-179.

⁹⁵ Prop 2003/04:180 s 18.

⁹⁶ Prop 2003/04:180 s 22.

⁹⁷ Prop 2003/04:180 s 59.

3.2 Räckvidd och definitioner

Arbetstidslagen reglerar arbetstidens längd och förläggning. I de följande avsnitten kommer räckvidd samt definitioner att presenteras.

3.2.1 Tillämpningsområde

ATL gäller varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.⁹⁸ Detta gäller såväl privata som statliga och kommunala verksamheter.⁹⁹ ATL är tillämplig oavsett vilken typ av anställningsform arbetstagaren har och det spelar ingen roll om arbetet är permanent eller temporärt. Detsamma gäller oberoende av om företaget är svenskt eller utländskt så länge arbetet utförs inom Sveriges gränser.

ATL medger undantag från lagens tillämpning för bland annat fartygsarbete, arbete i arbetsgivarens hushåll, arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning med mera. Därmed jämförlig ställning innebär att arbetstagaren innehar en företagsledande position inom den offentliga sektorn.¹⁰⁰

Polisen, försvaret, skydds- och beredskapsarbeten är undantagna bestämmelserna 10a, 13 första stycket, 13a och 14 tredje stycket §§. För att detta skall vara möjligt måste verksamheten vara av sådan art att konflikt inte kan undvikas med arbetstidsdirektivet.¹⁰¹

Det är möjligt att genom kollektivavtal, som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation, göra undantag från delar eller från lagen i sin helhet. ATL medger avvikelser från vissa paragrafer genom kollektivavtal som slutits av lokal arbetstagarorganisation. Kollektivavtal som slutits av lokal arbetstagarorganisation gäller under en månad, räknat från dagen då det ingicks. Kollektivavtalsanslutna arbetsgivare får även tillämpa avtalet på de arbetstagare som inte är medlemmar i den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen. En förutsättning för detta är dock att arbetstagarna utför arbetsuppgifter som omfattas av kollektivavtalet.¹⁰²

Kollektivavtal får inte innehålla mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som anges i arbetstidsdirektivet. Ett kollektivavtal är ogiltigt i de delar som innebär mindre förmånliga villkor än vad som anges i arbetstidsdirektivet.

Arbetsmiljöverket kan utfärda undantag (dispens) från nästan alla regler i ATL. De kan inte utfärda dispens från regeln om pauser (17 §). Arbetsmiljöverket utfärdar bara dispenser då det saknas kollektivavtal på arbetsplatsen. En allmän förutsättning är att arbetsgivaren anger särskilda skäl till varför dispens skall utfärdas. Detta kan till exempel röra sig om att mer

⁹⁸ Arbetstidslag (SFS 1982:673) 1 §.

⁹⁹ Gullberg, H, et al (2005) s 38.

¹⁰⁰ Arbetsmiljöverket (2005) s 8.

¹⁰¹ Arbetsmiljöverket (2005) s 7.

¹⁰² 3 § ATL.

övertid behöver tas ut på grund av en händelse som inte gick att förutse. Arbetsmiljöverket får inte bevilja undantag som innebär att mindre förmånliga regler tillämpas än vad som kommer av arbetstidsdirektivet.¹⁰³ De måste ta hänsyn till att ATL innehåller en så kallad EG-spärr.¹⁰⁴

3.2.2 Arbetstagare

ATL definierar inte begreppet arbetstagare. Vem som är att anse som arbetstagare avgörs utav praxis. Arbetsdomstolen gör en helhetsbedömning i de enskilda fallen för att avgöra om en person är arbetstagare eller uppdragstagare. Arbetsdomstolens bedömningar går bland annat att finna i rättsfallen: AD 104/1994, AD 138/1998 och AD 16/2005.¹⁰⁵

Lärlingar och praktikanter är i regel att anse som arbetstagare. Värnpliktiga, vårdtagare på inrättningar, elever under utbildning med flera, är inte att anse som arbetstagare och omfattas således inte av ATL.

3.2.3 Arbetstid och viloperiod

Arbetstid är, enligt ATL, när arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och utför arbete eller är beredd att utföra arbete om det behövs. I begreppet arbetstid ingår: ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Det som kännetecknar ordinarie arbetstid och jourtid är att arbetstiden är planerad. Övertid och mertid tillåter att arbetstiden utökas tillfälligt. Jourtid innebär att arbetstagaren befinner sig på en, av arbetsgivaren, bestämd plats utan att något faktiskt arbete utförs. Med beredskap menas att arbetstagaren kan vistas utanför arbetsstället men vara beredd att, med kort varsel, arbeta när det behövs. Beredskap räknas inte som arbetstid enligt ATL.¹⁰⁶

Vad som är att anse som viloperiod (ledighet) bestäms av EG-domstolen praxis.¹⁰⁷ Detta innebär att all tid som inte är att betrakta som arbetstid är vilotid.¹⁰⁸

3.2.4 Natt och nattarbetande

Natt definieras, enligt ATL, som perioden mellan klockan 22 och 06. För att avgöra om en arbetstagare är att anse som nattarbetande finns följande kriterier i ATL: om en arbetstagare

¹⁰³ Arbetsmiljöverket (2005) s 43-44.

¹⁰⁴ Se förklaringen av EG-spärr på s 19.

¹⁰⁵ Gullberg, H, et al (2005) s 39.

¹⁰⁶ Arbetsmiljöverket (2005) s 15.

¹⁰⁷ Arbetsmiljöverket (2005) s 34.

¹⁰⁸ Se förklaringen under avsnitt 2.2.3.

normalt arbetar minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller om arbetstagaren troligen kommer att arbeta minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt.¹⁰⁹

3.2.5 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet skall ges när det görs avvikelser från 13, 13a, och 14 §§ i ATL. I de fall kompensationsledighet ges skall ledigheten förläggas direkt efter arbetspassets slut. Detta kommer utav EG-domstolens praxis.¹¹⁰

3.3 Arbetstidslagens paragrafer

I detta avsnitt kommer ett fåtal av paragraferna redovisas grundligt. De paragrafer som redovisas är 10 a, 13, 13a samt 14 §§.

10 a §, 13 § första stycket, 13 a § samt 14 § tredje stycket gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid med mera för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig. Detsamma gäller för viss offentlig verksamhet där arbetet är speciellt och av sådant slag att det inte är möjligt att undvika konflikt med arbetstidsdirektivet. Exempel på dessa verksamheter är polisen, försvaret, skydds- och beredskapsarbeten.¹¹¹

Andra möjligheter till avvikelser redovisas under varje paragraf.

3.3.1 10a § - Den sammanlagda arbetstiden

Arbetstiden under varje sjudagarsperiod får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt. Beräkningsperioden får inte vara längre än fyra månader. Bestämmelsen innebär ett tak för hur mycket arbetstid som får tas ut under beräkningsperioden. När den sammanlagda arbetstiden beräknas skall sjukfrånvaro och semester räknas som fullgjord arbetstid.

Arbetsgivaren får bestämma om beräkningsperioden skall vara dagar, veckor eller månader. Beräkningsperioden får dock inte överstiga fyra månader. Vidare skall beräkningsperioden vara fast, inte rullande. Beräkningsperioden skall bestämmas i förväg och tillämpas konsekvent. Om arbetsgivaren har bestämt att beräkningsperioden är två månader, skall den även vara det i fortsättningen. Det är detta som avses med att beräkningsperioden skall vara fast. Arbetsgivaren får dock byta beräkningsperiod vid exempelvis skifte av scheman. Vid anställningar som är kortare än fyra månader skall beräkningsperioden anpassas efter anställningens längd. Detta för att det inte skall vara möjligt att kringgå lagen. Som nämndes

¹⁰⁹ ATL 13a §.

¹¹⁰ Se förklaringen i avsnitt 4.2.5.

¹¹¹ 2 § ATL.

ovan skall enbart frånvaro vid sjukdom och semester likställas med arbetad tid. Andra former av ledighet skall inte beaktas vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden.¹¹²

Det är möjligt att göra avvikelser genom ett centralt kollektivavtal. Beräkningsperioden kan då förlängas till max tolv månader. Arbetsmiljöverket kan bevilja dispens från bestämmelsen. Vid kollektivavtal skall arbetstidsdirektivets minimiregler beaktas. Detsamma gäller för dispenser som utfärdats av Arbetsmiljöverket. Kollektivavtal är ogiltiga i den mån de innehåller bestämmelser som är mindre förmånliga än vad som följer av arbetstidsdirektivet.¹¹³

3.3.2 13 § - Dygnsvila och nattarbetsförbud

Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet (dygnsvila) under varje period om 24 timmar. Dygnsvilan skall inkludera tiden mellan midnatt och klockan 05.00. Detta innebär att det råder ett nattarbetsförbud då arbetstagaren skall vara ledig mellan midnatt och klockan 05.00. Jourtid bryter dygnsvilan men beredskap gör det inte.

Perioden om 24 timmar kan infalla när som helst på kalenderdygnet. Det vill säga perioden kan förläggas mellan klockan 20.00 till 20.00 nästa dag. 24-timmarsperioden skall vara fast och inte rullande. Detta innebär att om perioden förläggas mellan klockan 20.00 till 20.00 nästa dag, skall den förläggas mellan dessa klockslag även i fortsättningen. Förändringar av perioden får till exempel ske vid byten av scheman.¹¹⁴

Avvikelse får göras tillfälligtvis när det uppstår situationer som arbetsgivaren inte kunnat förutse. För att detta skall vara möjligt skall arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Det är även möjligt att göra avvikelser från nattarbetsförbudet ”om arbetet med hänsyn av dess art, allmänhetens behov och andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.”¹¹⁵ Det kan till exempel röra sig om arbeten inom sjukvården.

Arbetsmiljöverket har möjlighet att bevilja dispens från nattarbetsförbudet. Det är möjligt att göra avsteg från bestämmelsen genom kollektivavtal. För att detta skall vara möjligt krävs det dock att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet. Till skillnad från 10 a § är det möjligt att här teckna lokala kollektivavtal. De lokala kollektivavtalen är giltiga i högst en månad. Arbetstidsdirektivets minimiregler måste iakttas.

¹¹² Arbetsmiljöverket (2005) s 27-28.

¹¹³ 3 § ATL.

¹¹⁴ Arbetsmiljöverket (2005) s 35.

¹¹⁵ 13 § ATL.

3.3.3 13a § - Nattarbete

Arbetstiden för arbetstagare som arbetar natt får inte överstiga ett genomsnitt av åtta timmar under varje period om 24 timmar. Beräkningsperioden får vara högst fyra månader. Det skall för varje påbörjad period om sju dagar räknas av 24 timmar från beräkningsperioden. Detta gäller vid genomsnittsberäkning. Sjukfrånvaro och semester skall likställas med fullgjord arbetstid under förutsättning att arbetstagaren annars skulle ha arbetat. Nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning begränsas till högst åtta timmar under varje period om 24 timmar. Bestämmelsen innebär ett tak för hur mycket arbetstid som får tas ut för nattarbetande under beräkningsperioden.

Det är möjligt att genom kollektivavtal specificera vilka arbeten som är att betrakta som fysiskt eller mentalt ansträngande. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagarna inte arbetar på andra tider än vad som är tillåtet. Bryter arbetsgivaren mot detta kan Arbetsmiljöverket meddela förelägganden eller förbud.¹¹⁶

Avvikelse kan göras genom centrala kollektivavtal. Det är även möjligt att göra avvikelser tillfälligtvis när det uppstår situationer som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Vid avvikelser skall arbetstagaren ha motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse genom kollektivavtal eller vid dispenser från Arbetsmiljöverket får inte innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad som följer utav arbetstidsdirektivets minimiregler.

3.3.4 14 § - Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan skall i möjligaste mån förläggas till veckosluten. Jourtid och beredskap bryter veckovilan.

Det skall i varje period om sju dagar finnas en ledighet om 36 timmar. Perioden om sju dagar behöver inte sammanfalla med en kalendervecka. En sjudagarsperiod kan till exempel sträcka sig från måndag till måndag veckan därefter. Sjudagarsperioderna skall vara fasta och inte rullande. Sträcker sig perioden exempelvis från tisdag till tisdag skall den även i fortsättningen göra det. Däremot kan veckovilan vara rullande och placeras antingen i början eller i slutet av sjudagarsperioden.¹¹⁷

Det är möjligt att göra avvikelser från reglerna om veckovila genom ett centralt kollektivavtal. Arbetsmiljöverket kan bevilja dispens från regeln om veckovila. Det är möjligt att göra tillfälliga avvikelser vid förhållanden som arbetsgivaren inte kunnat förutse. För att detta skall vara möjligt skall arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet.¹¹⁸

¹¹⁶ Arbetsmiljöverket (2005) s 37-38.

¹¹⁷ Arbetsmiljöverket (2005) s 39.

¹¹⁸ Arbetsmiljöverket (2005) s 39.

4 Slutsatser

Detta kapitel är uppdelat i två delar. Den första delen jämför arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet. Den andra delen är ett försök i att utreda rättsläget vad gäller arbetstidslagen men främst arbetstidsdirektivets tillämpning. Anledningen till att fokus läggs på arbetstidsdirektivet, är att arbetstidens längd och förläggning till största del regleras genom kollektivavtal idag.

Vid vissa tillfällen tillämpar ATL strängare bestämmelser än arbetstidsdirektivet. Andra gånger medger arbetstidsdirektivet en flexiblare tillämpning, hur arbetstidens längd och förläggning kan utformas.

4.1 Jämförelse

De artiklar och paragrafer som har redovisats i denna uppsats är till stor del lika. Även tillämpningsområde samt definitioner stämmer överens i det stora hela. Det finns dock vissa skillnader.

ATL tillåter en längsta beräkningsperiod om 12 månader genom kollektivavtal. Arbetstidsdirektivet ger också den möjligheten dock under förutsättningen att de allmänna principerna om *arbetstagarnas säkerhet och hälsa iakttas*. Vidare stipulerar arbetstidsdirektivet att *objektiva grunder eller tekniska skäl eller skäl som har med arbetets organisation* skall vägas in vid en bedömning. Görs detta är det möjligt att genom kollektivavtal förlänga beräkningsperioden till 12 månader. Tecknar parterna ett kollektivavtal som inte uppfyller ovan nämnda kriterier får beräkningsperioden inte överstiga sex månader. Detta är viktiga rekvisit som ATL inte belyser.

Det är viktigt att poängtera att ATL innehåller hänvisningar till arbetstidsdirektivet genom EG-spärren. Det skulle dock kunna göras tydligare i lagtexten vad som gäller för att få utöka beräkningsperioden till 12 månader.

Nattarbetsförbudet finns kvar i ATL vilket ytterligare begränsar förläggning av arbete nattetid.

ATL tillåter endast tillfälliga avvikelser från bestämmelserna under förutsättning att arbetstagaren ges kompensationsledighet. Lagen ger inte utrymme för arbetsgivaren, om objektiva skäl finns för handen, att ge arbetstagaren lämpligt skydd istället för kompensationsledighet. Detta torde innebära en tydlig begränsning för de verksamheter som saknar kollektivavtal.

Vad gäller veckovilan, skall det enligt ATL vara en minsta sammanhängande ledighet om 36 timmar under varje period om sju dagar. Vidare bryter beredskap veckovilan. Enligt arbetstidsdirektivet räcker det med 35 timmars sammanhängande ledighet samt att beredskap inte bryter veckovilan.

Arbetstidsdirektivet gör det även möjligt att ha en veckovila om minst 24 timmar. Detta under förutsättning att sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det. Vidare kan beräkningsperioden utökas till högst 14 dagar. Motsvarande möjligheter saknas i ATL. Denna begränsning i ATL kan göra schemalagningen svårare för verksamheter som saknar kollektivavtal.

Arbetstidsdirektivet och ATL medger undantag för vissa grupper. Det gäller bland annat viss offentlig verksamhet vars arbete kommer i konflikt med arbetstidsdirektivet, arbetstagare i arbetsgivares hushåll. Exempel på offentliga verksamheter är polisen, försvaret med mera. ATL och arbetstidsdirektivet överensstämmer på dessa punkter. Däremot är det på sin plats att diskutera i vilken grad viss offentlig verksamhet är undantagen. Denna diskussion förs i nästföljande avsnitt.

ATL har olika mått på arbetstid som till exempel nödfallsövertid, jourtid och mertid. Arbetstidsdirektivet använder sig endast av begreppen arbetstid och vilotid.

4.2 Praktisk tillämpning

Detta avsnitt inriktar sig på att tydliggöra hur det är möjligt att anpassa arbetstidens förläggning, i förhållande till arbetstidsdirektivet. En förutsättning är dock att kollektivavtal tecknats, vilket ersätter arbetstidslagen helt eller delvis. Således är det alltså arbetstidsdirektivets regler som gäller i de fall som ATL:s dispositivitet utnyttjas.

4.2.1 Dygnsvila

För att förklara tillämpningen av artikel 3 ges följande exempel.

24-timmarsperioden för arbetstagare A är förlagd från klockan 21 till 21 dagen efter. Då 24-timmarsperioden skall vara fast innebär detta att A:s ”dygn” hädanefter löper mellan dessa klockslag. Förändring av 24-timmarsperioden får göras vid förändringar i A:s schema.

Arbetstagare A arbetar måndag till fredag mellan klockan 0800 och 1700. På onsdagen måste A arbeta över till klockan 22. Detta innebär att A inte får sin elva timmars sammanhängande dygnsvila om A börjar arbeta vid 0800. Det är bara tio timmar mellan klockan 22 och 08. Då skall A börja på sitt arbete vid klockan 0900 istället. EG-domstolen har fastställt att kompensationsledighet skall förläggas i direkt anslutning till avslutat arbete.

Arbetsmarknadens parter kan i ett kollektivavtal ange vad som är att betrakta som objektiva skäl och lämpligt skydd. Om A får lämpligt skydd istället för kompensationsledigt börjar A arbeta vid vanlig tid. Det vill säga klockan 0800. Direktivets övriga artiklar måste iakttas.

4.2.2 Beredskap

Beredskap är, enligt EG-domstolens tolkning, inte arbetstid. Detta innebär att en arbetstagare kan ha beredskap och samtidigt få sin dygnsvila och veckovila tillgodosedd. I de fall arbetstagaren utför arbete under dygnsvilan eller veckovilan skall arbetstagaren ges kompensationsledighet eller lämpligt skydd. Om parterna utnyttjar direktivets möjlighet att beräkna veckovilan under en period om högst 14 dagar är det möjligt för arbetstagaren att ha beredskap 14 dagar i rad. Dock gäller samma villkor som nämnts ovan vad avser kompensationsledighet eller lämpligt skydd.

Draget till sin spets innebär EG-domstolens tolkning av beredskap att en arbetstagare kan ha beredskap dygnet runt, 365 dagar om året. För att detta skall var möjligt måste dock direktivets övriga artiklar beaktas.

4.2.3 Dygnslånga arbetspass

Det är vanligt förekommande inom exempelvis sjukvården och vissa typer av övervakning att arbetstagarna arbetar 24 timmar i sträck. Detta kan förekomma i varierande grad. På en del arbetsplatser är det långa arbetspass få gånger varje vecka. Detta gör det möjligt för arbetstagarna att ha längre sammanhängande ledighet. Oftast tillämpas jourtid under natten då arbetstagarna vanligtvis får sova. Jourtiden kan skifta men brukar sträcka sig från midnatt till klockan 06.

Det kan vid en första anblick verka omöjligt att fortsätta med långa arbetspass, då regeln om elva timmars sammanhängande dygnsvila gäller. Regeln tillåter dock viss flexibilitet.

Det är möjligt att förlägga dygnsvilan i början av en 24 timmarsperiod för att i nästa period förlägga dygnsvilan i slutet. Detta gör att arbetstagarna kan arbeta 26 timmar i sträck och ändå få dygnsvilan tillgodosedd. Det är perioden om 24 timmar som skall vara fast, inte när dygnsvilan förläggs.

Det finns dock vissa begränsningar som måste beaktas. Då EG-domstolen fastställt att jourtid är att betrakta som arbetstid kan detta leda till vissa problem. Arbetstagare som förväntas arbeta minst en tredjedel av sin årsarbetstid är nattarbetande enligt direktivets tolkning. Detsamma gäller arbetstagare som arbetar minst 3 timmar av varje arbetspass nattetid. De arbetstagare som arbetar dygnspass regelbundet likställs med nattarbetande. Anledningen till detta är att jourtiden räknas som arbetstid. Även om arbetstagaren sover på arbetet mellan

midnatt och klockan 06 räknas det som arbetstid. Detta innebär att artikel 8 i arbetstidsdirektivet är tillämplig.

När artikel 8a är tillämplig skall en beräkningsperiod om högst 4 månader användas. För varje period om sju dagar skall 24 timmar räknas bort. Arbetsspassen får inte vara längre än åtta timmar i genomsnitt under beräkningsperioden. Vidare skall begränsningen av veckoarbetstiden beaktas. Beräkningsperioden av veckoarbetstiden kan variera från fyra månader upp till 12 månader. Detta gör det hela ganska komplicerat, vad gäller det praktiska genomförandet av dygnslånga arbetspass.

Om arbetet innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning, får arbetstagaren inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om 24 timmar. Detta innebär att dygnslånga arbetspass är förbjudna för arbeten som innebär särskilda risker et cetera. Det är upp till de kollektivavtalslutande parterna att bestämma vilka arbeten som klassas enligt ovan nämnda kriterier. Det är dock EG-domstolen som har den yttersta tolkningsrätten.

EG-domstolen har fastställt att dygnslånga arbetspass med jour, inte är att betrakta som nattarbete om det sker var fjortonde dag. Det är svårt att bedöma var gränsen går för hur ofta det är möjligt med dygnspass, utan att de klassas som nattarbete. Detta är något som ytterst avgörs av EG-domstolen.

4.2.4 Arbeta 11 dagar i följd

Under varje period om sju dagar skall arbetstagaren ha 24 timmars sammanhängande ledighet plus de 11 timmarna som kommer utav artikel 3. Arbetstidsdirektivet medger en beräkningsperiod som inte överstiger 14 dagar. För att belysa detta ges följande exempel.

Veckovilan för en sjudagarsperiod förläggs till början av perioden. Veckovilan för nästföljande sjudagarsperiod läggs i slutet. Detta gör det möjligt för en arbetstagare att arbeta elva dagar i sträck. Genomsnittet för veckovilan varje sjudagarsperiod är fortfarande 35 timmar. Det är endast perioden om sju dagar som skall vara fast och inte var veckovilan får placeras.

4.2.5 Semester och sjukfrånvaro

Det är endast semester och sjukfrånvaro som skall räknas av från veckoarbetstiden. Följande exempel belyser ett problem som kan uppstå. A arbetar måndag till fredag 08 till 16. A är föräldraledig en dag i veckan. Detta innebär att arbetsgivaren kan fördela 48 timmar under fyra dagar då föräldraledighet inte skall räknas av. Det kan bli långa dagar för A.

4.2.6 Undantag av viss offentlig verksamhet

Är viss offentlig verksamhet helt undantagen arbetstidsdirektivet?

EG-domstolen har fastställt att det arbete som utförs under normala förhållanden av säkerhets- och räddningsstyrkor inte är undantagna arbetstidsdirektivet. Den har vidare fastställt att undantaget blir aktuellt först vid ett attentat eller allvarliga olyckor, med mera. Vidare är det endast vid tillfällen där befolkningens säkerhet och hälsa hotas. Ett annat kriterium är att lösningen på problemet kommer i konflikt med arbetstidsdirektivet.

Detta torde innebära att i stort sett allt arbete som polisen utför omfattas av arbetstidsdirektivet. Även försvaret torde omfattas av arbetstidsdirektivet i fredstid. Vad gäller verksamheter som till sin art kan betraktas som polisiära torde även de omfattas av arbetstidsdirektivet i normalfallet.

Svaret på frågan torde alltså bli att möjligheten till att undanta viss offentlig verksamhet är synnerligen begränsad. Detta är något som ytterst avgörs av EG-domstolen.

4.3 Avslutande kommentar

Det är fortfarande många begrepp vars betydelse inte är helt klar. Såsom objektiva skäl, lämpligt skydd, arbete som innebär särskilda risker med mera. Det är också oklart vad som krävs för att en veckovila om minst 24 timmar skall få tillämpas. För att klargöra dessa begrepp krävs det fler tolkningar från EG-domstolen. Det kan i sin tur dröja många år innan begreppen har blivit prövade. Under tiden svävar arbetsmarknadens parter i ovisshet. Vågar de göra en egen tolkning av ett begrepp som senare visar sig ha en helt annan innebörd? Svaret på denna fråga får tiden utvisa.

Implementeringen av arbetstidsdirektivet i arbetstidslagen kunde ha gjorts på ett smidigare vis. För att underlätta för arbetsmarknadens parter kunde exempelvis paragraferna som reglerar nödfallsövertid, jourtid och övertid tagits bort. Det hade räckt med bestämmelsen att en normal arbetsvecka är 40 timmar. Detta tillsammans med bestämmelsen att den genomsnittliga arbetstiden under varje period om sju dagar inte får överstiga 48 timmar. Detta hade gjort det mer överskådligt och skyddsvärdet i lagen hade inte urholkats.

Den revidering av arbetstidsdirektivet som diskuteras, kommer förhoppningsvis underlätta för de verksamheter som idag drabbas hårt. Det är dock viktigt att komma ihåg att det rör sig om en reglering som tillvaratar arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Görs det stora förändringar kan detta medföra försämrad arbetsmiljö för arbetstagarna i EU:s medlemsstater.

Genomförs en revidering av arbetstidsdirektivet torde detta medföra en förändring av arbetstidslagen.

Arbetet med denna uppsats har ömsom varit stimulerande, ömsom frustrerande. Ibland har jag utropat ett glädjerop, över att jag äntligen har förstått det hela rätt. Detta har snabbt förbytt till en växande vanmakt över att det, helt plötsligt, är andra regler som skall beaktas. Jag tror inte att det enbart är jag som har svårigheter med hur arbetstidsdirektivet skall tolkas.

Om jag hade fått börja om med uppsatsskrivandet hade jag valt att fokusera enbart på arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet innehåller betydligt fler artiklar än vad jag har valt att redovisa. Det hade varit intressant att få grepp om hur hela arbetstidsdirektivet skall tolkas. Detta är dock något som jag lämnar över till någon annan. Någon annan vars intresse jag förhoppningsvis väckt med denna uppsats.

Under uppsatsens gång har det dykt upp många frågor, frågor vars svar inte alltid varit självklara. Jag vill därför rikta ett stort tack till min handledare Reinhold Fahlbeck. Du har ständigt funnits till hands och kommit med goda råd när jag som mest behövt dem.

Referenser

Offentligt tryck

Betänkanden

Ds 1994:74 *EG:s arbetstidsdirektiv*

SOU 1995:92 *EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet*

SOU 1996:145 *ARBETSTID längd förläggning och inflytande*

SOU 2002:58 *TID – FÖR ARBETE OCH LEDIGHET*

Propositioner

Prop 1995/96:162 *EG:s arbetstidsdirektiv*

Prop 2003/04:180 *Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv*

Litteratur

Arbetsmiljöverket. *Arbetstidslagen med kommentarer i lydelse den 1 juli 2005*. AB Danagårds Grafiska: september 2005

Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk arbetsrätt*. Tredje upplagan. Liber: Lund 1989.

Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar, Ewaldsson, Per, Wennerström, Sture.

Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005 Kommentarer och författningar. Norstedts Juridik AB: Falun 2005

Lehrberg, Bert. *PRAKTISK JURIDISK METOD*. Fjärde upplagan. Iustus Förlag AB:Uppsala 2001.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan. Norstedts Juridik AB: Stockholm 2002

Övriga källor

Artikeln hämtad 2006-10-01. <http://www.brysselkontoret.com/article.asp?articleID=4837>

Artikeln hämtad 2006-10-03. <http://www.stpress.se/zino.aspx?articleID=11152>

Förklaring till Europafacket hämtad 2006-11-06.

http://www.tco.se/Templates/Page2_3322.aspx

Förklaring till kvalificerad majoritet hämtad 2006-09-28.

http://sv.wikipedia.org/wiki/Kvalificerad_majoritet_inom_EU

Europeiska Gemenskapens Tidning Nr: L 228, 11.9.2004

Direktiv 89/391/EEG

Direktiv 93/104/EG

Direktiv 2000/34/EG

Direktiv 2003/88/EG.

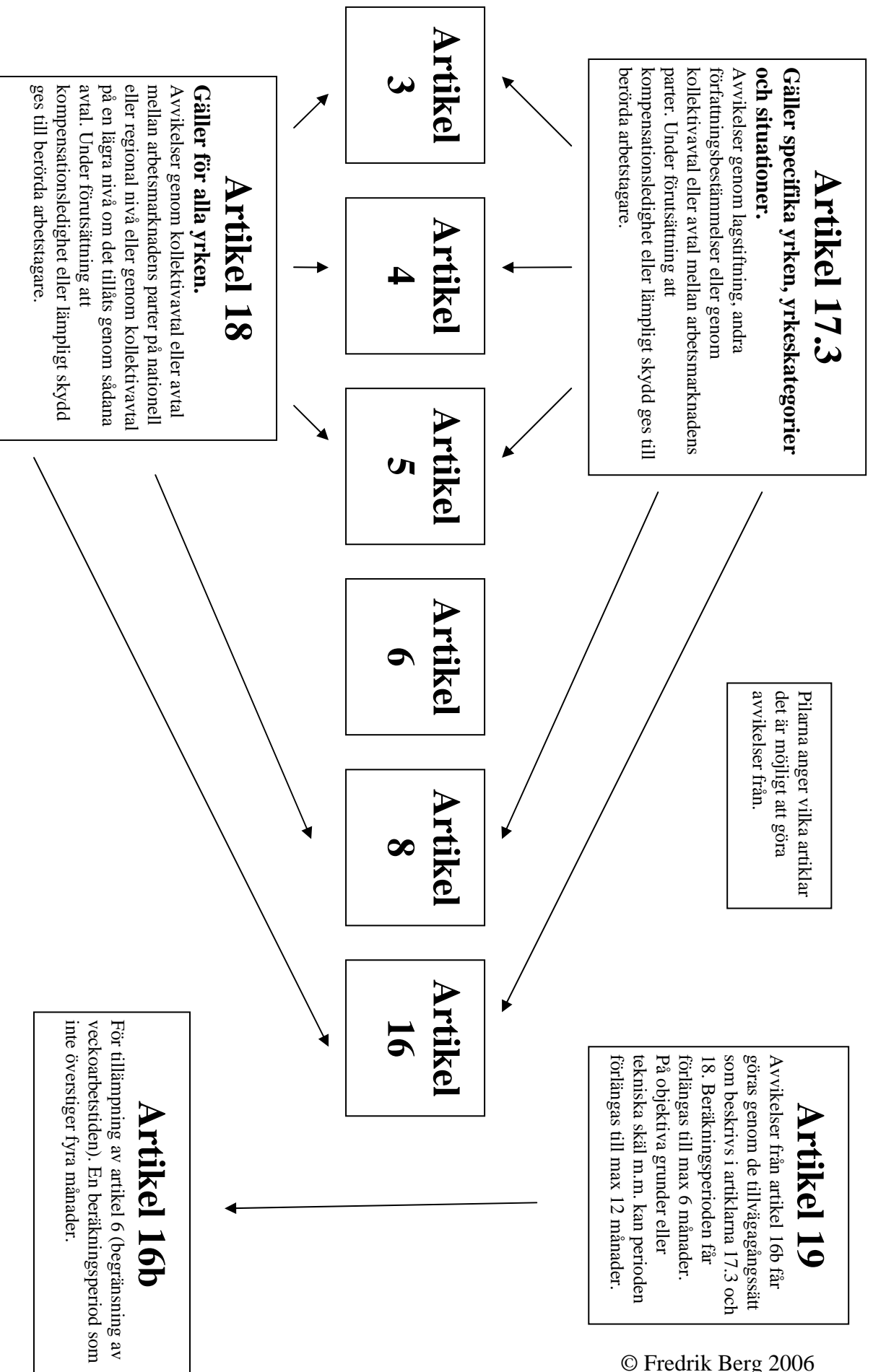
Rättspraxis

EG-Domstolen

C-84/94, *Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland mot Europeiska unionens råd*. (1996)

C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*. (2000)

C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg mot Leiter der Feuerwehr Hamburg*. (2005)



EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2003/88/EG
av den 4 november 2003
om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR
 ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 137.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget ⁽²⁾, och

av följande skäl:

(1) I rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ⁽³⁾ föreskrivs minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden i fråga om dygnsvila, raster, veckovila, begränsning av veckoarbetstiden, årlig semester samt former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm. Av tydlighetsskäl bör därför bestämmelserna ifrågasätta kodifieras.

(2) I artikel 137 i fördraget föreskrivs att gemenskapen skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att förbättra arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. I direktiv som antas på grundval av denna artikel skall sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

(3) Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet ⁽⁴⁾ förblir fullt tillämpligt på de områden som omfattas av det här direktivet utan att det påverkar tillämpningen av strängare eller mer detaljerade bestämmelser i detta.

(4) Arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn.

(5) Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet "vila" måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa. För att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare inom gemenskapen måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. I detta sammanhang är det även nödvändigt att sätta en övre gräns för veckoarbetstiden.

(6) Hänsyn bör tas till Internationella arbetsorganisationens (ILO) principer när det gäller arbetstidens förläggning, inklusive dem som avser nattarbete.

(7) Forskningen har visat att människokroppen natttid är känsligare för störningar och även för vissa betungande former av arbetsorganisation och att långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådliga för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

(8) Det finns ett behov av att begränsa arbetstidens längd vid perioder av nattarbete, inklusive övertid, och att se till att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter nattarbetande anmäler det till de behöriga myndigheterna om dessa begär det.

(9) Det är viktigt att nattarbetande har rätt till en kostnadsfri hälsoundersökning innan de börjar anställningen och därefter till regelbundna hälsoundersökningar och att de snarast möjligt omplaceras till lämpligt dagarbete om de har problem med hälsan.

(10) Natt- och skiftarbetandes situation kräver att nivån på säkerhet och hälsoskydd anpassas till arbetets art och att skyddsåtgärder, förebyggande åtgärder och resurser är effektiva.

(11) Vissa arbetsförhållanden kan ha en skadlig inverkan på arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Arbete som organiseras enligt en viss rytm bör ta hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren.

(12) Ett europeiskt avtal om arbetstiden för sjömän har genomförts genom rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) ⁽⁵⁾, i enlighet med artikel 139.2 i fördraget. Bestämmelserna i detta direktiv bör därför inte gälla sjömän.

⁽¹⁾ EUT C 61, 14.3.2003, s. 123.

⁽²⁾ Europaparlamentets yttrande av den 17 december 2002 (ännu ej offentliggjort i EUT) och rådets beslut av den 22 september 2003.

⁽³⁾ EGT L 307, 13.12.1993, s. 18. Direktivet ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG (EGT L 195, 1.8.2000, s. 41).

⁽⁴⁾ EGT L 183, 29.6.1989, s. 1.

⁽⁵⁾ EGT L 167, 2.7.1999, s. 33.

- (13) När det gäller de andelsfiskare som är arbetstagare åligger det medlemsstaterna att, i enlighet med detta direktiv, fastställa villkoren för rätten till och beviljandet av årlig semester, däribland bestämmelser om betalning.
- (14) De särskilda normer som fastställs i övriga gemenskapsinstrument när det gäller t.ex. viloperioder, arbetstid, årlig semester och nattarbete för vissa kategorier av arbetstagare bör ha företräde framför bestämmelserna i detta direktiv.
- (15) Med hänsyn till att arbetstidens förläggning antagligen medför problem inom företagen verkar det önskvärt att tillåta flexibilitet vid tillämpningen av vissa bestämmelser i detta direktiv samtidigt som man tryggar efterlevnaden av principerna om arbetstagarnas hälsa och säkerhet.
- (16) Det är nödvändigt att föreskriva att vissa bestämmelser får bli föremål för avvikelser som, beroende på omständigheterna i enstaka fall, kan genomföras av medlemsstaterna eller av arbetsmarknadens parter. Som allmän regel bör de berörda arbetstagarna vid sådana avvikelser ges motsvarande kompensationsledighet.
- (17) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för genomförande av de direktiv som anges i bilaga I, del B.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL 1

RÄCKVIDD OCH DEFINITIONER

Artikel 1

Ändamål och räckvidd

- I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.
- Detta direktiv är tillämpligt på
 - minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt
 - vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.
- Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i direktiv 89/391/EEG, utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18 och 19 i detta direktiv.

Detta direktiv skall inte tillämpas på sjömän, enligt definitionen i direktiv 1999/63/EG, dock utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 2.8 i det här direktivet.

4. Bestämmelserna i direktiv 89/391/EEG är fullt tillämpliga på de fall som avses i punkt 2 utan att det påverkar tillämpningen av strängare eller mer detaljerade bestämmelser i det här direktivet.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

- arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.
- viloperiod*: varje period som inte är arbetstid.
- natt*: varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00.
- nattarbetande*:
 - varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och
 - varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid; denna del bestäms av
 - genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter, eller
 - genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå.
- skiftarbete*: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.
- skiftarbetare*: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.
- mobila arbetstagare*: arbetstagare som är anställda som resande personal av företaget som bedriver person- eller godstransport på väg, i luften eller via inre vattenvägar.
- offshorearbete*: arbete som huvudsakligen utförs på eller från offshoreanläggningar (inklusive oljeborrplattformar) i direkt eller indirekt anslutning till prospektering, utvinning eller exploatering av mineraltillgångar, inbegripet kolväten, samt dykning i anslutning till sådan verksamhet, oavsett om dykningen utförs från en offshoreanläggning eller från ett fartyg.

9. *tillräcklig vila*: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.

KAPITEL 2

MINIMIPERIODER FÖR VILA – ANDRA BESTÄMMELSER OM ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING

Artikel 3

Dygnsvila

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.

Artikel 4

Raster

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare – då arbetsdagen är längre än sex timmar – får en rast. Den närmare utformningen, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, skall fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning.

Artikel 5

Veckovila

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.

Artikel 6

Begränsning av veckoarbetstiden

Medlemsstaterna skall, med beaktande av behovet av att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- veckoarbetstiden begränsas genom lagar och andra författningar eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter,
- den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar.

Artikel 7

Årlig semester

1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.

2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.

KAPITEL 3

NATTARBETE – SKIFTARBETE – ARBETSRYTM

Artikel 8

Nattarbetets längd

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- den normala arbetstiden för nattarbetande inte överstiger ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod,
- nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte arbetar mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

För tillämpningen av b skall arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning definieras genom nationell lagstiftning eller praxis eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter, med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker.

Artikel 9

Hälsoundersökning och omplacering av nattarbetande till dagarbete

1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- nattarbetande har rätt till en kostnadsfri hälsoundersökning innan de börjar anställningen och därefter till regelbundna hälsoundersökningar,
- nattarbetande som har hälsoproblem som kan visas bero på nattarbetet om det är möjligt omplaceras till lämpligt dagarbete.

2. Den kostnadsfria hälsoundersökning som avses i punkt 1 a skall omfattas av lagstadgad tystnadsplikt.

3. Den kostnadsfria hälsoundersökning som avses i punkt 1 a får utföras inom den offentliga sjukvården.

Artikel 10

Garantier för nattarbete

Medlemsstaterna får föreskriva att det arbete som utförs av vissa kategorier av nattarbetande skall omfattas av vissa garantier, på villkor som fastställs genom nationell lagstiftning eller praxis, när det gäller arbetstagare som riskerar hälsa eller säkerhet genom sitt nattarbete.

Artikel 11

Anmälan om regelbunden sysselsättning av nattarbetande

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter nattarbetande anmäler detta till de behöriga myndigheterna om dessa begär det.

Artikel 12

Skydd av hälsa och säkerhet

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) nattarbetande och skiftarbetare har ett hälso- och säkerhetskydd som motsvarar arten av deras arbete,
- b) skyddsåtgärder och skyddsanordningar för nattarbetande och skiftarbetande motsvarar dem som finns för andra arbetstagare och att dessa är tillgängliga alla tider på dygnet.

Artikel 13

Arbetsrytm

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att en arbetsgivare som avser att organisera arbetet enligt en viss rytm tar hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren, särskilt i syfte att lindra effekterna av monotona arbetsuppgifter och arbete i ett i förväg fastställt tempo beroende på arbetets art. Arbetsgivaren skall även ta hänsyn till kraven på hälsa och säkerhet, särskilt beträffande avbrott under arbetstiden.

KAPITEL 4

ÖVRIGA BESTÄMMELSER

Artikel 14

Mer detaljerade gemenskapsbestämmelser

Detta direktiv skall inte tillämpas när andra gemenskapsinstrument innehåller särskilda mer detaljerade föreskrifter om arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten.

Artikel 15

Gynnsammare bestämmelser

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Artikel 16

Beräkningsperioder

Medlemsstaterna får föreskriva följande:

- a) För tillämpningen av artikel 5 (veckovila): En beräkningsperiod som inte överstiger 14 dagar.
- b) För tillämpningen av artikel 6 (begränsning av veckoarbetsstunden): En beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader.

De perioder av årlig betald semester som beviljas i enlighet med artikel 7 liksom även sjukfrånvaro skall inte inkluderas eller skall vara neutrala vid beräkningen av genomsnittet.

- c) För tillämpningen av artikel 8 (nattarbetets längd): En beräkningsperiod som bestäms efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå.

Om den veckovila på minst 24 timmar som avses i artikel 5 faller inom nyssnämnda period skall den inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet.

KAPITEL 5

AVVIKELSER OCH UNDANTAG

Artikel 17

Avvikelser

1. Med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet får medlemsstaterna göra avvikelser från artiklarna 3–6, 8 och 16. Avvikelser får göras när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande

- a) företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter,
- b) anställda i familjeföretag, eller
- c) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.

2. Avvikelse som föreskrivs i punkterna 3, 4 och 5 får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.

3. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 göras

- a) i fråga om verksamhet då det föreligger långt avstånd mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats såsom vid offshorearbete, eller då arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt ifrån varandra,
- b) i fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer, särskilt i fråga om säkerhetsvakter, vaktmästare eller vaktbolag,
- c) i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, särskilt
 - i) service i form av reception, behandling eller vård på sjukhus och liknande inrättningar, inbegripet det arbete som utförs av läkare under utbildning, institutioner eller fängelser,
 - ii) hamn- eller flygplatsarbete,
 - iii) press, radio, television, filmproduktion, post- och telekommunikation, ambulans, brand- och civilförsvaret,
 - iv) produktion och distribution av gas, vatten och el, sophämtning och sopförbränningsanläggningar,
 - v) industrier i vilka arbetet inte kan avbrytas av tekniska skäl,
 - vi) forsknings- och utvecklingsarbete,
 - vii) jordbruk,
 - viii) arbetstagare som är inbegripna i transport av passagerare i reguljär stadstransporttjänst,
- d) på områden inom vilka det förekommer förutsägbara arbetstoppar, särskilt
 - i) jordbruk,
 - ii) turism,
 - iii) postservice,
- e) i fråga om personer som arbetar inom järnvägstransport
 - i) med intermittent arbete,
 - ii) som fullgör sin arbetstid på tåg, eller
 - iii) vilkas verksamhet har samband med tågtidtabeller och som säkerställer en kontinuerlig och regelbunden järnvägstrafik.

f) under de omständigheter som beskrivs i artikel 5.4 i direktiv 89/391/EEG,

g) vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande.

4. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3 och 5 göras

- a) i fråga om skiftarbete varje gång ett nytt skift går på och inte kan ta en dygnsvila eller veckovila mellan slutet av ett skift och början av nästa,
- b) i fråga om arbete som delas upp i perioder under dagens lopp, särskilt städarbete.

5. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artikel 6 och artikel 16 b göras när det gäller läkare under utbildning, i enlighet med bestämmelserna i andra-sjunde stycket i denna punkt.

Med avseende på artikel 6 skall avvikelser som avses i första stycket tillåtas under en övergångsperiod på fem år räknat från den 1 augusti 2004.

Medlemsstaterna får vid behov under ytterligare högst två år beakta svårigheter när det gäller att uppfylla bestämmelserna om arbetstid med avseende på deras ansvar för organisationen och tillhandahållande av hälso- och sjukvård. Minst sex månader före övergångsperiodens utgång skall den berörda medlemsstaten informera kommissionen med angivande av sina skäl, så att kommissionen, efter lämpliga samråd, kan avge ett yttrande inom tre månader från det att sådan information mottagits. Om medlemsstaten inte följer kommissionens yttrande skall den motivera sitt beslut. Medlemsstatens meddelande och motivering samt kommissionens yttrande skall offentliggöras i *Europeiska unionens officiella tidning* och översändas till Europaparlamentet.

Medlemsstaterna får vid behov under ytterligare en period på ett år beakta särskilda svårigheter när det gäller att uppfylla de skyldigheter som avses i tredje stycket. De skall följa det förfarande som anges i det stycket.

Medlemsstaterna skall säkerställa att veckoarbetstimmarna aldrig överskrider i genomsnitt 58 timmar under de första tre åren av övergångsperioden, i genomsnitt 56 timmar under de följande två åren och i genomsnitt 52 timmar under eventuellt återstående tid.

Arbetsgivaren skall i god tid samråda med arbetstagarnas företrädare för att nå en överenskommelse, när detta är möjligt, om villkoren för övergångsperioden. Inom de gränser som anges i femte stycket kan en sådan överenskommelse omfatta

- a) det genomsnittliga antalet veckoarbetstimmar under övergångsperioden, och
- b) de åtgärder som skall vidtas för att minska antalet veckoarbetstimmar till i genomsnitt 48 timmar vid slutet av övergångsperioden.

Med avseende på artikel 16 b, skall avvikelser som avses i första stycket tillåtas under förutsättning att beräkningsperioden inte överstiger tolv månader, under den första delen av den övergångsperiod som fastställs i femte stycket, och sex månader därefter.

Artikel 18

Undantag genom kollektivavtal

Avvikelser får göras från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal.

De medlemsstater som saknar ett system för kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå i de fall som omfattas av detta direktiv, och vidare de medlemsstater som för detta ändamål har en särskild lagstiftning får inom ramen för sådan lagstiftning – i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis – tillåta avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16. Detta får ske genom kollektivavtal på lämplig nivå.

De avvikelser som avses i första och andra styckena skall tillåtas på villkor att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller – i undantagsfall, när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl – att de berörda arbetstagarna ges lämpligt skydd.

Medlemsstaterna får föreskriva om

- a) hur arbetsmarknadens parter skall tillämpa denna artikel, och
- b) tillämpningen av de bestämmelser i kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som sluts i enlighet med denna artikel på andra arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 19

Begränsningar av undantag från beräkningsperioder

Den möjlighet att göra avvikelser från artikel 16 b som föreskrivs i artikel 17.3 och i artikel 18 får inte leda till en längre beräkningsperiod än sex månader.

Under iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet skall dock medlemsstaterna ha möjlighet att – på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation – tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter om beräkningsperioder som inte överstiger 12 månader.

Före den 23 november 2003 skall rådet på förslag från kommissionen, åtföljt av en utvärdering, på nytt granska bestämmelserna i denna artikel och besluta om eventuella åtgärder.

Artikel 20

Mobila arbetstagare och offshorearbete

1. Artiklarna 3, 4, 5 och 8 skall inte tillämpas på mobila arbetstagare.

Medlemsstaterna skall dock vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att mobila arbetstagare har rätt till tillräcklig vila utom under de omständigheter som anges i artikel 17.3 f och g.

2. Under förutsättning att de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet respekteras, och under förutsättning att samråd förts mellan arbetsmarknadens parter och försök gjorts för att uppmuntra alla former av relevant social dialog, inbegripet förhandlingar om parterna så önskar, får medlemsstaterna på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation, utsträcka den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b till tolv månader för arbetstagare som huvudsakligen utför offshorearbete.

3. Kommissionen skall senast den 1 augusti 2005, efter samråd med medlemsstaterna och med arbetsgivar- och arbetstagarparter på europeisk nivå, granska hur bestämmelserna fungerar vad gäller hälso- och säkerhetsmässiga aspekter för arbetstagare som utför offshorearbete i syfte att vid behov lägga fram lämpliga ändringar.

Artikel 21

Arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg

1. Artiklarna 3–6 och 8 skall inte gälla arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg som för en medlemsstats flagg.

Medlemsstaterna skall dock vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att alla arbetstagare ombord på ett sjögående fiskefartyg som för en medlemsstats flagg har rätt till tillräcklig vila samt att begränsa veckoarbetstiden till maximalt 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod på tolv månader.

2. Inom de gränser som anges i punkt 1 andra stycket samt punkterna 3 och 4 skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som krävs för att, med hänsyn till behovet att skydda sådana arbetstagens säkerhet och hälsa, säkerställa att

- a) arbetstiden begränsas till ett högsta antal timmar som inte får överskridas under en viss period, eller
- b) ett minsta antal timmar för vila garanteras under en given period.

Det högsta antalet arbetstimmar eller minsta antalet vilotimmar skall närmare anges i lagar och andra författningar, genom kollektivavtal eller genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.

3. Gränserna för arbets- eller vilotid skall vara antingen
- a) ett högsta antal timmar som arbetstiden inte får överskrida, nämligen
- i) 14 timmar under varje 24-timmarsperiod och
- ii) 72 timmar under varje 7-dagarsperiod,
- eller
- b) ett lägsta antal timmar som vilotiden inte får understiga, nämligen
- i) 10 timmar under varje 24-timmarsperiod och
- ii) 77 timmar under varje 7-dagarsperiod.

4. Vilotiden får inte delas upp på mer än två perioder, av vilka den ena skall vara minst sex timmar lång och intervallen mellan två på varandra följande viloperioder skall inte överskrida 14 timmar.

5. I enlighet med de allmänna principerna om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet och på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation, får medlemsstaterna bevilja undantag från de gränser som anges i punkt 1 andra stycket samt punkterna 3 och 4, inbegripet fastställande av beräkningsperioder. Sådana undantag skall så långt som möjligt överensstämja med de fastställda normerna, varvid hänsyn dock får tas till oftare förekommande eller längre ledighetsperioder eller beviljande av kompensationsledighet till arbetstagare. Dessa undantag får fastställas

- a) i lagar och andra författningar under förutsättning att samråd, om möjligt, förts mellan företrädare för berörda arbetsgivare och arbetstagare och försök gjorts för att uppmuntra alla former av relevant social dialog, eller
- b) i kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter.

6. Befälhavaren på ett sjögående fiskefartyg skall ha rätt att kräva att arbetstagare ombord arbetar det antal timmar som behövs för att trygga fartygets, de ombordvarandes eller lastens omedelbara säkerhet, eller för att bistå andra fartyg eller personer i sjönöd.

7. Medlemsstaterna får föreskriva att arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg, för vilka det fastställs i nationell lagstiftning eller praxis att dessa fartyg inte tillåts fiska under en viss period av kalenderåret, som är längre än en månad, skall inom denna period ta årlig semester i enlighet med artikel 7.

Artikel 22

Övriga bestämmelser

1. En medlemsstat skall ha möjlighet att inte tillämpa artikel 6 varvid medlemsstaten skall respektera de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet och vidta de åtgärder som behövs för att se till att
- a) ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b, såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande,

- b) ingen arbetstagare tillfogas skada av sin arbetsgivare på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke att utföra sådant arbete,
- c) arbetsgivaren för aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant arbete,
- d) att noteringarna ställs till de behöriga myndigheternas förfogande och att dessa – av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet – kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden,
- e) arbetsgivaren på begäran ger de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt under den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b.

Före den 23 november 2003 skall rådet på förslag från kommissionen, åtföljt av en utvärdering, på nytt granska bestämmelserna i denna punkt och besluta om eventuella åtgärder.

2. Medlemsstaterna skall ha möjlighet att i fråga om tillämpningen av artikel 7 utnyttja en övergångsperiod som inte överstiger tre år från den 23 november 1996, under förutsättning att under övergångsperioden

- a) varje arbetstagare får tre veckors årlig betald semester i enlighet med de villkor som föreskrivs för rätten till och beviljandet av semester genom nationell lagstiftning eller praxis, och
- b) treveckorsperioden av årlig betald semester inte utbyts mot kontant ersättning, utom när anställningen upphör.

3. Om medlemsstaterna använder sig av de möjligheter som föreskrivs i denna artikel skall de genast anmäla detta till kommissionen.

KAPITEL 6

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 23

Skyddsnivå

Utan att det påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter anta olika bestämmelser inom arbetstidens område, så länge de minimikrav som föreskrivs i detta direktiv följs, skall tillämpningen av detta direktiv inte utgöra skäl att sänka den allmänna nivån för det skydd som erbjuds arbetstagarna.

*Artikel 24***Rapporter**

1. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till bestämmelser i nationell lagstiftning som redan antagits eller skall antas inom det område som omfattas av detta direktiv.

2. Medlemsstaterna skall vart femte år till kommissionen inge en rapport om den praktiska tillämpningen av bestämmelserna i detta direktiv med bifogande av synpunkter från arbetsmarknadens parter.

Kommissionen skall informera Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor om detta.

3. Vart femte år från och med den 23 november 1996 skall kommissionen till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén avge en rapport om tillämpningen av detta direktiv med hänsyn till artiklarna 22 och 23 och punkterna 1 och 2 i den här artikeln.

*Artikel 25***Översyn av bestämmelsernas funktion med avseende på arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg**

Senast den 1 augusti 2009 skall kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och med arbetsgivar- och arbetstagarparter på europeisk nivå, göra en översyn av hur bestämmelserna om arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg fungerar och framför allt granska om dessa bestämmelser fortfarande är lämpliga, särskilt när det gäller hälsa och säkerhet, i syfte att vid behov föreslå lämpliga ändringar.

*Artikel 26***Översyn av bestämmelsernas funktion med avseende på arbetstagare som arbetar med transport av passagerare**

Senast den 1 augusti 2005 skall kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och med arbetsgivar- och arbetstagarparter på europeisk nivå, göra en översyn av hur bestämmel-

serna fungerar med avseende på arbetstagare som arbetar med transport av passagerare i reguljär stadstransporttjänst, i syfte att vid behov lägga fram lämpliga ändringar för att säkerställa ett enhetligt och adekvat tillvägagångssätt inom denna sektor.

*Artikel 27***Upphävande**

1. Direktiv 93/104/EG i dess lydelse enligt direktivet i bilaga I del A skall upphöra att gälla, utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för genomförande som anges i bilaga I del B.

2. Hänvisningar till det upphävda direktivet skall anses som hänvisningar till det här direktivet och skall läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

*Artikel 28***Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft den 2 augusti 2004.

*Artikel 29***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 4 november 2003.

På Europaparlamentets vägnar

P. COX

Ordförande

På rådets vägnar

G. TREMONTI

Ordförande

BILAGA I

DEL A

UPPHÄVT DIREKTIV OCH SENARE ÄNDRINGAR AV DET

(Artikel 27)

Rådets direktiv 93/104/EG

(EGT L 307, 13.12.1993, s. 18)

Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG

(EGT L 195, 1.8.2000, s. 41)

DEL B

TIDSFRISTER FÖR GENOMFÖRANDE

(Artikel 27)

Direktiv	Tidsfrist för genomförande
93/104/EG	23 november 1996
2000/34/EG	1 augusti 2003 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ När det gäller läkare under utbildning skall detta datum vara den 1 augusti 2004. Se artikel 2 i direktiv 2000/34/EG.

BILAGA II

JÄMFÖRELSETABELL

Direktiv 93/104/EG	Detta direktiv
Artiklarna 1–5	Artiklarna 1–5
Artikel 6 inledningsfras	Artikel 6 inledningsfras
Artikel 6.1	Artikel 6 a
Artikel 6.2	Artikel 6 b
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8 inledningsfras	Artikel 8 inledningsfras
Artikel 8.1	Artikel 8 a
Artikel 8.2	Artikel 8 b
Artiklarna 9, 10 och 11	Artiklarna 9, 10 och 11
Artikel 12 inledningsfras	Artikel 12 inledningsfras
Artikel 12.1	Artikel 12 a
Artikel 12.2	Artikel 12 b
Artiklarna 13, 14 och 15	Artiklarna 13, 14 och 15
Artikel 16 inledningsfras	Artikel 16 inledningsfras
Artikel 16.1	Artikel 16 a
Artikel 16.2	Artikel 16 b
Artikel 16.3	Artikel 16 c
Artikel 17.1	Artikel 17.1
Artikel 17.2 inledningsfras	Artikel 17.2
Artikel 17.2 punkt 2.1	Artikel 17.3 a–e
Artikel 17.2 punkt 2.2	Artikel 17.3 f och g
Artikel 17.2 punkt 2.3	Artikel 17.4
Artikel 17.2 punkt 2.4	Artikel 17.5
Artikel 17.3	Artikel 18
Artikel 17.4	Artikel 19
Artikel 17a.1	Artikel 20.1 första stycket
Artikel 17a.2	Artikel 20.1 andra stycket
Artikel 17a.3	Artikel 20.2
Artikel 17a.4	Artikel 20.3
Artikel 17b.1	Artikel 21.1 första stycket
Artikel 17b.2	Artikel 21.1 andra stycket
Artikel 17b.3	Artikel 21.2
Artikel 17b.4	Artikel 21.3
Artikel 17b.5	Artikel 21.4
Artikel 17b.6	Artikel 21.5
Artikel 17b.7	Artikel 21.6
Artikel 17b.8	Artikel 21.7
Artikel 18.1 a	—
Artikel 18.1 b i	Artikel 22.1
Artikel 18.1 b ii	Artikel 22.2
Artikel 18.1 c	Artikel 22.3
Artikel 18.2	—
Artikel 18.3	Artikel 23
Artikel 18.4	Artikel 24.1

Direktiv 93/104/EG	Detta direktiv
Artikel 18.5	Artikel 24.2
Artikel 18.6	Artikel 24.3
—	Artikel 25 ⁽¹⁾
—	Artikel 26 ⁽²⁾
—	Artikel 27
—	Artikel 28
Artikel 19	Artikel 29
—	Bilaga I
—	Bilaga II

⁽¹⁾ Direktiv 2000/34/EG artikel 3.

⁽²⁾ Direktiv 2000/34/EG artikel 4.

1 § Denna lag gäller, med de inskränkningar som anges i 2 §, varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Allmänna skyddsbestämmelser av betydelse för förläggningen av arbetstid finns i 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i 5 kap. den lagen. Lag (1996:360).

2 § Lagen gäller inte

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat,
2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid,
3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,
4. fartygsarbete,
5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen skall tillämpas i fråga om fartygsarbete som har undantagits från tillämpning av bestämmelserna om vilotid i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig eller inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

I lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget finns bestämmelser om årsarbetstid och om ledighet på stationeringsorten för sådan flygpersonal. Lag (2005:428).

3 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8-10 a §§, 12-14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från 10 a § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelser från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § andra stycket får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i första och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagens tillämpning i dess helhet och avvikelser från 10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet. Lag (2005:165).

5 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Veckan räknas från och med måndag, om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

10 a § Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under

tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. Lag (2005:165).

13 § Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5. Lag (2005:165).

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6. Lag (2005:165).

14 § Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat

förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Lag (2005:165).